Canada Labour Relations Board

15th ANNUAL REPORT

1987-1988

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel : (613) 996-9466
Telex: 053-4426
Dex: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1989

Cat. No. LR1-1988

ISBN 0-662-56882-6

Canada Labour Relations Board

15th

ANNUAL REPORT

1987-1988

91-02868/

Board Members

CHAIRMAN

M. Lapointe

VICE-CHAIRMEN

H. Jamieson

T. Eberlee

B. Keller

S. Brault

MEMBERS

J. Abson

V. Gannon

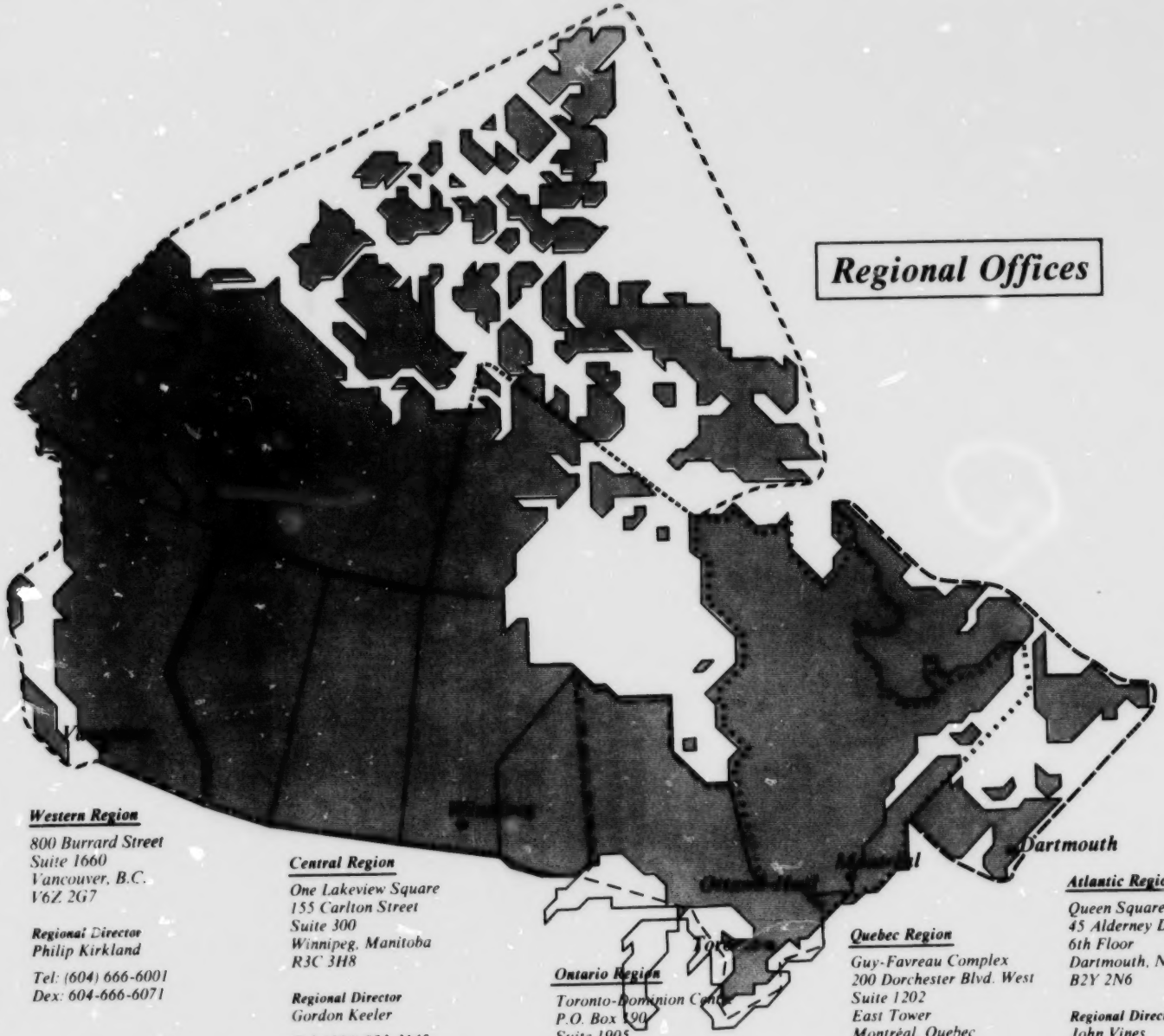
L. Parsons

C. Davis

G. Gosselin

E. Bourassa

J. Alary



Western Region

800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Regional Director
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Central Region

One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Regional Director
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Ontario Region

Toronto-Dominion Centre
P.O. Box 190
Suite 1905
19th Floor
Toronto, Ontario
M5K 1H6

Regional Director
John Stanton

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Quebec Region

Guy-Favreau Complex
200 Dorchester Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Regional Director
Debra Robinson

Tel: (514) 283-3258
Telex: 05562171
Dex: 514-283-3590

Atlantic Region

Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

Regional Director
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 110, Part V,
Canada Labour Code)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1989

The Honourable Jean Corbeil
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1988.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Contents

Page

The Canada Labour Relations Board 1

- Constitutional Jurisdiction 1
- Composition 1
- Staff 4
- Publications 5
- Organization Chart 6

Activities of the Board in 1987-88 7

Activities by Industry 19

- Transportation 19
  - Road transportation 19
  - Air transportation 19
  - Railways 20
  - Shipping 20
- Banking 20
- Broadcasting 21
- Communications 21
- Crown Corporations 21
- Longshoring 22
- Feed and Grain 22
- Northern Canada 22
- Miscellaneous Employers 22
- Non Federal 22

Reasons for Decision 23

Judicial Review and Related Proceedings 39

Historical Overview of the Canada Labour Code (Part V) 42

Statistical Tables 44

Financial Statement 52

The Canada Labour Relations Board was reorganized in 1973 with the enactment of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations). The "new" CLRB was established as a result of the studies and recommendations of the Woods Task Force on Labour Relations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)). Based on this report, Parliament reorganized the CLRB in 1973 and established it as an autonomous, non-representational, quasi-judicial tribunal with statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The CLRB was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of the Department of Labour. Parliament set out its philosophy of the "new" CLRB's role by providing a preamble to the Canada Labour Code which states in part, "... the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Once established, the CLRB set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges faced by the CLRB was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that in order to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, when issues are brought before the CLRB which require it to hold a hearing, the Board will normally travel to a locale that is convenient to the parties that appear before it. The Board continues to travel across all of Canada in order to hold hearings and to remain informed of the issues faced by the various labour relations communities.

The Board is required to provide its services, including hearings, in both of Canada's official languages.

The CLRB decided to decentralize and establish a permanent presence in the various regions of Canada in order to assist the labour relations communities on a prompt and continuous basis. This was accomplished by having regional offices established in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. Each of the Board's offices is staffed with experienced directors and labour relations officers. These officers are assigned cases and are responsible for the investigation of those applications. These officers also have an important role in the mediation of unfair labour practice complaints as well as unlawful strikes and lockouts. The settlement of these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. The successful efforts of these officers in settling unlawful strikes and lockouts can avoid the impact of having important services unlawfully shut down for an unexpected and extended period of time.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part V) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Constitutional Jurisdiction

Constitutional jurisdiction over labour relations is primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered:

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 600,000 employees are covered by the provisions of Part V of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part V of the Code (Industrial Relations), the Board is responsible for certain provisions of Part IV (Occupational Safety and Health) as outlined further at page 17.

Composition

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. In order to ensure that the Board is truly a

national Board, the Members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they are prohibited from holding any other remunerated office or employment. In addition, the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part IV of the Code.

As stipulated in the legislation, the business of the Board must be transacted by not less than three Members, one of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman. Exceptions to this include references or complaints made to the Board pursuant to Part IV of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 105.8 of Part IV provides that such cases may be disposed of by any Member of the Board. Another exception to the three-person panel is provided in section 115(1.1) of the Code and it is limited to uncontested matters.

During the 1987-88 year, two Board Members left the Board at the end of their terms. The Board wishes to publicly thank Henriette Parent and Marguerite-Marie Galipeau for their years of service and commitment to both the Board and the labour relations community it serves. Another Board Member's term also expired; however, Jacques Archambault will remain in his capacity in respect of those cases that require his continued participation.

There have subsequently been three new appointments to the Board, effective January 1988. The Board welcomes Ginette Gosselin, Evelyn Bourassa and Jacques Alary.

The following contains a short biography of all the Members of the Board as of March 31, 1988.

Chairman

Marc Lapointe, Q.C.

Chairman of the CLRB since its reorganization in 1973, Mr. Lapointe was formerly a senior partner in the legal firm of Lapointe, Lévesque, Gagnon and Bertrand and Associates, in Montréal. In a 26-year period of private practice, Mr. Lapointe was legal adviser to a large number of unions, mainly in the province of Quebec but also across Canada. In 1964, he was appointed Queen's Counsel. A native of the province of Quebec, Mr. Lapointe is a graduate of the University of Montréal (B.A.). He holds a Bachelor of Civil Law degree and a Master's degree (Labour Law) from McGill University. He was a lecturer on labour legislation in the law faculties of both these universities for many years while practicing law. He is the author of numerous articles related to labour law.

Vice-Chairmen

Hugh R. Jamieson

A Member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

M. Brian Keller

Mr. Keller was appointed in December 1982. He became a member of the Quebec Bar Association in 1972 after having obtained his B.A. from Sir George Williams University in 1968. Since graduating in law from the University of Ottawa in 1971, he has worked in all aspects of labour relations: the Defence Research Board; the Treasury Board Secretariat; Privy Council; and as Senior Consultant with the Ottawa firm of Woods, Gordon and Company. In 1979, Mr. Keller went into the private sector in the employment of Bell Canada, in Montréal, as Assistant Director, Labour Relations (Research). He occupied this position for four years prior to his appointment as Vice-Chairman of the Board.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Members of the Board

James D. Abson

First appointed to the Board in 1979, Mr. Abson is presently serving a second five-year appointment. Throughout his career, he has held senior positions in the field of industrial relations as Labour Relations Co-ordinator of the Ontario Federation of Construction Associations and Director of Organization of the Construction Labour Relations Association of Ontario. His labour relations experience has been focussed on the construction industry where he has been involved in such labour matters as jurisdictional conflict, union negotiations, recruitment, co-ordination of services for members and administration of collective agreements. He has also represented employers in arbitration.

Victor E. Gannon

Mr. Gannon was appointed in September 1980. A graduate from Loyola College, he has had an extensive career in the railway industry in management development and structure, with an accent, in more recent years, on labour relations while being associated with CN. During his career, Mr. Gannon has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances, arbitration and strike settlements in Canada as well as abroad.

Linda M. Parsons

At the time of her appointment in September 1985, Ms. Parsons was employed as a Public Affairs Officer with Labour Canada in Ottawa. She has had extensive experience in all aspects of industrial relations, namely in her previous employment with the Newfoundland Association of Public Employees and the Canadian Labour Congress. In addition, she is a past president of the St. John's and District Labour Council and a former executive member of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour.

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers', Local 97, for fifteen years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Ginette Gosselin

A nurse by profession, Ms. Ginette Gosselin has extensive experience in labour relations, particularly in the public and parapublic sectors. Ms. Gosselin started out as president of her local union, the Alliance des infirmières de Montréal, and became in 1976 the first president of the Quebec Federation of Nurses, a position she held for eight hears. In that capacity, Ms. Gosselin was involved in all aspects of labour relations: organizing and representing members, organization and co-ordination of services to the membership, negotiation and application of collective agreements, mediation, conciliation and arbitration, as well as strikes and their settlement. During that period, she also held the position of co-president of the Quebec nurses' association in the industry-wide negotiations with the Quebec government. Ms. Gosselin was a member of the Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain for a three-year period. When she was appointed to the Board, Ms. Gosselin was studying law at the University of Quebec in Montréal.

Evelyn Bourassa

Ms. Evelyn Bourassa has acquired vast experience in the broadcasting industry in the areas of management and labour relations. In the course of her career at

the Canadian Broadcasting Corporation, Ms. Bourassa represented the Corporation during the negotiations of collective agreements and administered their related activities. Moreover, she was responsible for the application, interpretation, implementation and administration of these agreements, more specifically via joint committees, grievance committees and arbitration. Previously, Ms. Bourassa held various positions within the Canadian Union of Public Employees, i.e. member of the executive committee and co-ordinator of and spokesperson for the grievance committee of Local 675, and member of the inter-union cartel comprised of unions in the CBC's French network.

Jacques Alary

Mr. Alary has acquired his labour relations experience in the road transportation industry by participating in the negotiation of collective agreements at various provincial industry-wide bargaining tables. Furthermore, he administered jointly industry-wide collective agreement decrees, a pension fund and an insurance policy. He participated in the formation and administration of a sector-based occupational health and safety association for this industry. Until his arrival at the Board, Mr. Alary held the position of executive vice-president of the Trucking Association of Quebec and was a member of several provincial and national associations of various interests.

Staff

While the Chairman, Vice-Chairmen and Members of the Board are appointed by Order-in-Council, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, there were 91 public servants employed with the Board, of which 65 work in Ottawa and 26 work in the regional offices.

Apart from its adjudicative functions, the Board's operation is made up of the following areas: Administration, Operations, Legal Services, Personnel as well as Planning and Program Development.

a) Administration

The Administration Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. This includes the overall co-ordination of corporate administrative resources and the provision of essential services including: word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, arranging facilities and services for all Board hearings and ensuring sufficient Board office space for the Board's operations. Also, a reference and research library is maintained in Ottawa with a well-stocked selection of relevant subject material. There is also a languages and publications service which is responsible for the production and distribution of the Board's Decisions/Information ("di") publication, the Annual Report and other publications.

b) Operations

The Board's operational personnel are responsible for the processing of case related matters that are filed with the Board. There are five Regional Directors who report directly to the Chairman and are responsible for processing their own caseload within their regional area. The Director of Operations, who also reports to the Chairman, is responsible for maintaining a central automated registry of all the Board's files, co-ordinating the Board's hearing schedule as well as dispatching Board decisions to the parties.

c) Legal Services

This year the unit was composed of two legal advisers, a law student and support staff who provided background work for the Board. The Board generally retains outside counsel to represent it before the courts. An effort is made by the Board to use the services of a number of lawyers from different firms from both the union and management side and specialized in administrative and labour law. The lawyers chosen are normally located where the court action originated.

d) Personnel

This Branch is responsible for the Personnel services of the Board. This includes classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and affirmative action programs as well as pay and benefits. It is also responsible for the conduct and integration of human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning. It is also responsible for occupational health and safety matters as well as employee assistance programs.

e) Planning and Program Development

This area of the Board is responsible for reviewing and updating the Board's operational policies and procedures, conducting research, analyzing proposed and accepted changes to the Code and preparing informational material for the public.

Publications

The Canada Labour Relations Board publishes the following:

- **Decisions/Information ("di")**: published quarterly, di is a bilingual publication containing Reasons for Decision issued by the Board.

- **The Role of the Canada Labour Relations Board**: this booklet, which is currently being revised, describes in laymen's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. The booklet is available in both official languages.

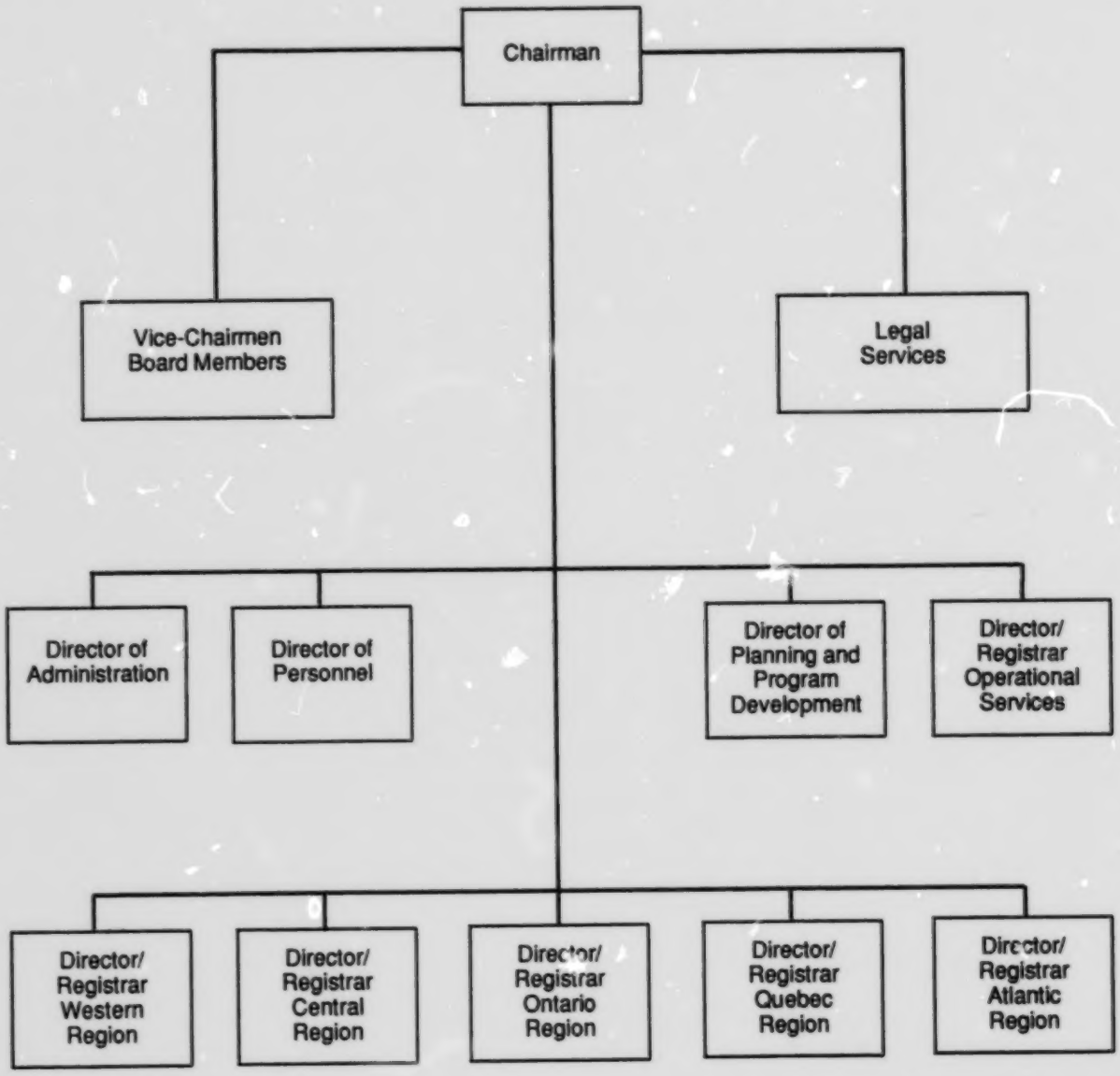
- **Your Rights Under the Code**: describes the rights and obligations of all persons and parties covered by Part V of the Canada Labour Code and outlines the procedures to be followed to file applications or complaints with the Board. It is available in both official languages. This booklet is also currently being revised.

- **Bi-Monthly Bulletin**: this document contains a summary of all cases decided by the Board during a two-month period. It also contains an update on the courts' involvement in the Board's files.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Board's offices.

Organization Chart



Overview

In 1987-88, the Board received the largest number of applications since its reorganization in 1973: 783 applications were filed, representing an increase of 22 compared to last year.

At the beginning of the year, 379 cases were pending before the Board. Combined with the number of applications received during the year, a total of 1,162 cases were handled during 1987-88. The Board disposed of 730 cases; hence 432 cases were pending at various processing stages at year end, thereby resulting in an increase of 53 cases.

When comparing caseloads of the previous five years, as noted below, the caseload has remained at a fairly consistent level.

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
* Applications received	771	780	760	763	783

(*corrections have been made this year to previous years' figures)

Approximately 38% of the applications received this year dealt with unfair labour practice complaints and another 20% consisted of applications for certification. Review applications accounted for 18%, with various other types of applications making up the remaining 24% of the Board's caseload.

The Board held hearings in 202 cases involving 110 unfair labour practice complaints, 21 certification cases, 17 review cases, 12 single employer cases, 16 sale of business cases, 8 illegal work stoppages, and 18 miscellaneous cases.

Various Board panels held 336 in-camera meetings this year to decide cases and/or schedule hearings into the cases. This is down from last year's 377 in-camera meetings. However, there were 143 sessions where uncontested cases were decided by a single Board Member pursuant to section 115(1.1) of the Code. This compares to 15 sessions last year.

The pace of scheduling hearings and in-camera meetings this year was again affected by the departure of Board Members and the delayed appointments of new Members (see graph on page 8).

The regional breakdown of the Board's caseload is shown in the following chart.

Region	Appilcations Received in 1987-88	
Pacific	144	18.4%
Central	80	10.2%
Ontario	160	20.4%
Quebec	242	30.9%
Atlantic	104	13.3%
Headquarters	53	6.8%
Total Caseload	783	100%

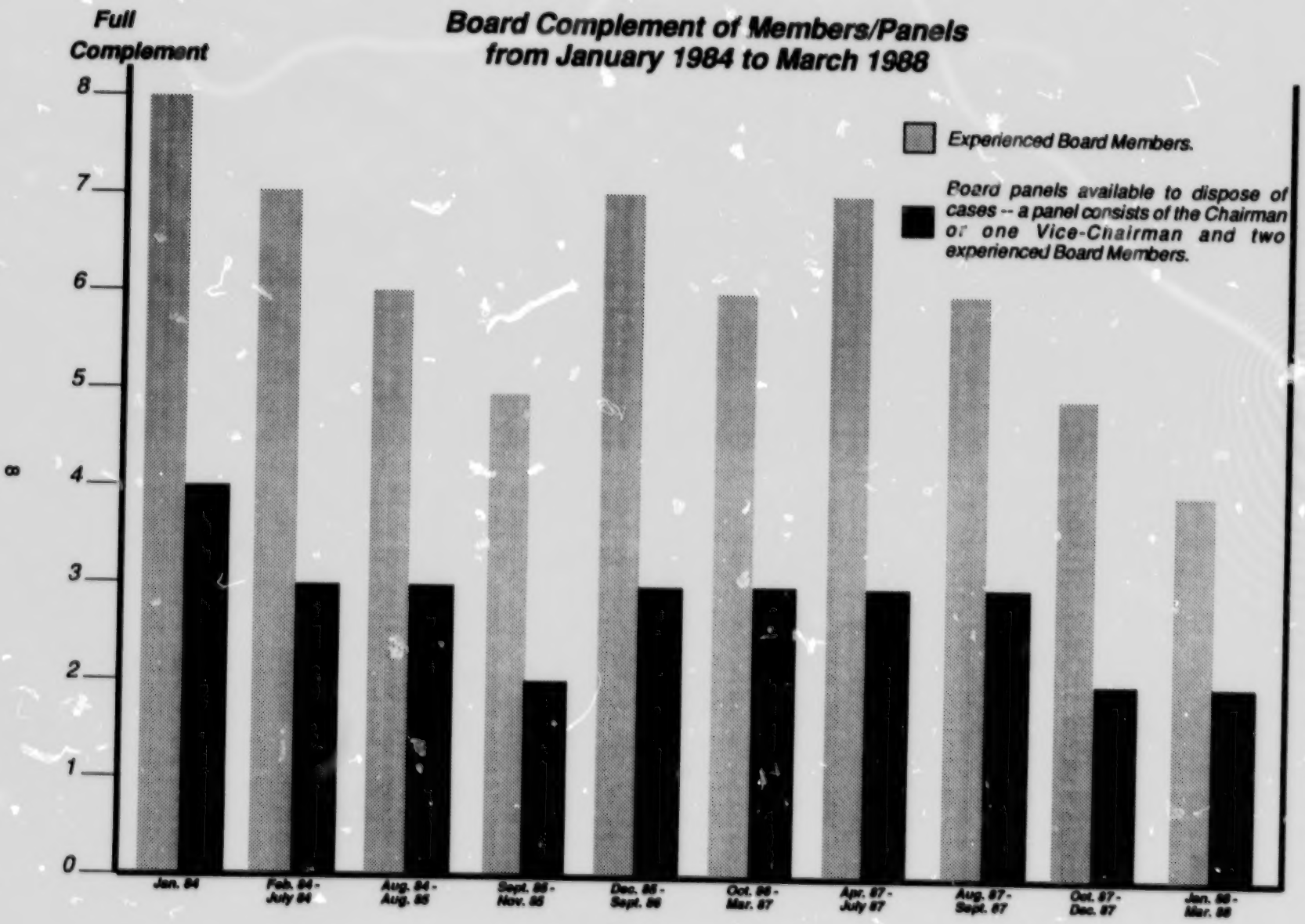
The caseload in the Pacific region remained at approximately 18% of the Board's total work-load, while the Central region experienced a small decline from 12.1% last year to 10.2% this year. This year, some statistics are displayed differently from last year. The Headquarters' work-load is shown separately rather than being included in Ontario and Quebec's statistics. (Board officers at Headquarters carry out investigations into a small number of applications, to accomodate parties operating out of the National Capital Region, and to help regional offices with a heavy work-load.) Even with this change, the Ontario statistics, exclusive of the Ottawa region, remained the same as last year, accounting for approximately 20% of the Board's caseload. Quebec experienced a 23% decline in volume from last year, but it still inherited the largest percentage of the Board's caseload when compared with other regions. It accounted for 30.9% of the Board's caseload this year, down from 40.2% last year. The Atlantic region had an increase in volume from 8% last year to 13.3% this year. (See chart on page 9.)

Note on the Following Board Statistics

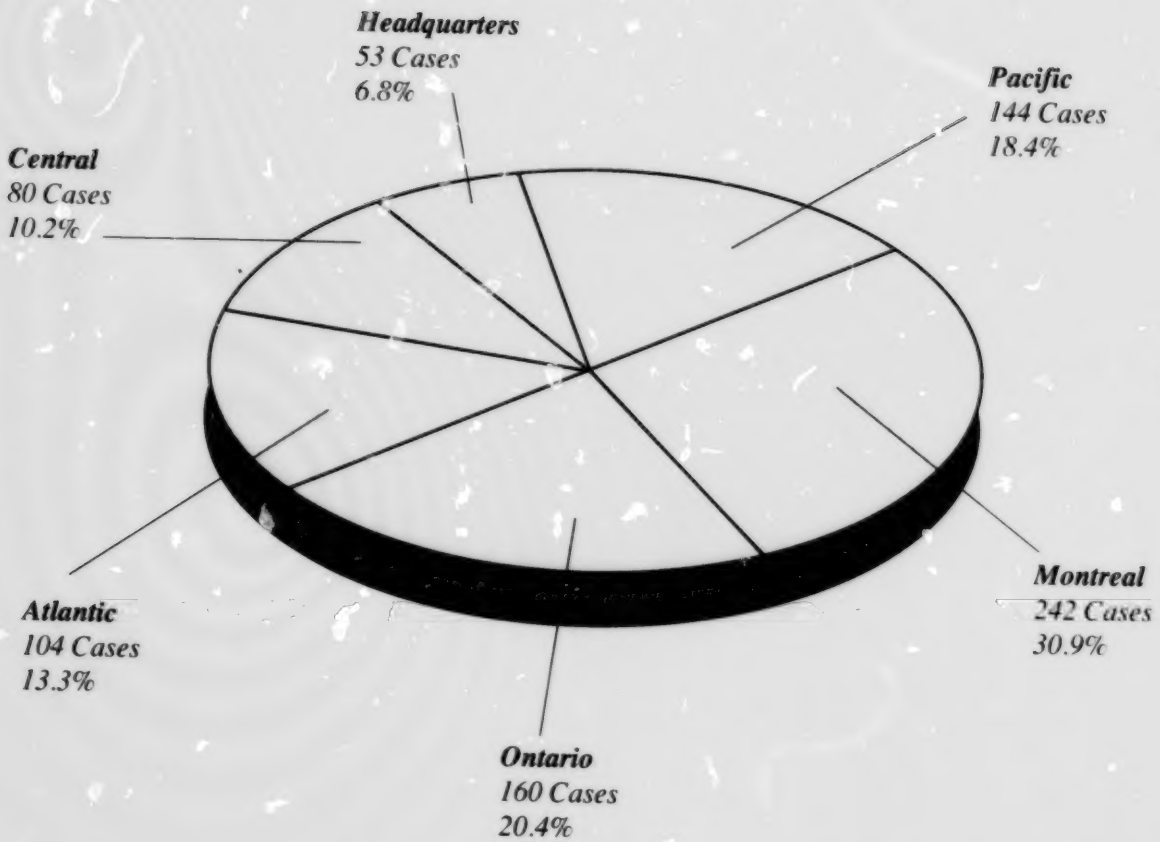
Statistics concerning various types of cases that were disposed of by the Board do not necessarily correspond to the number of applications received by the Board. Some statistics may show more cases disposed of by the Board than applications received. This is possible due to the fact that several hundred cases are carried over from the previous fiscal year before the Board can finally dispose of them.

There may also be some variances in historical statistics shown in the report when compared to past reports. This is attributable to the recent automation of the Board's files and the production of statistics by the computer versus the manual tabulation that occurred in the past. Where there continues to be a discrepancy, the current figures produced via the automation system will be used and deemed correct. Any variances are minimal.

Board Complement of Members/Panels from January 1984 to March 1988



REGIONAL DISTRIBUTION OF THE BOARD'S CASELOAD 1987 - 1988



Certification of Bargaining Rights

Under section 124 of the Code, a trade union may apply to the Board to be certified as the exclusive bargaining agent for a unit of employees of an employer. Depending on the circumstances, some applications for certification must be filed under either sections 130, 132 or 145.

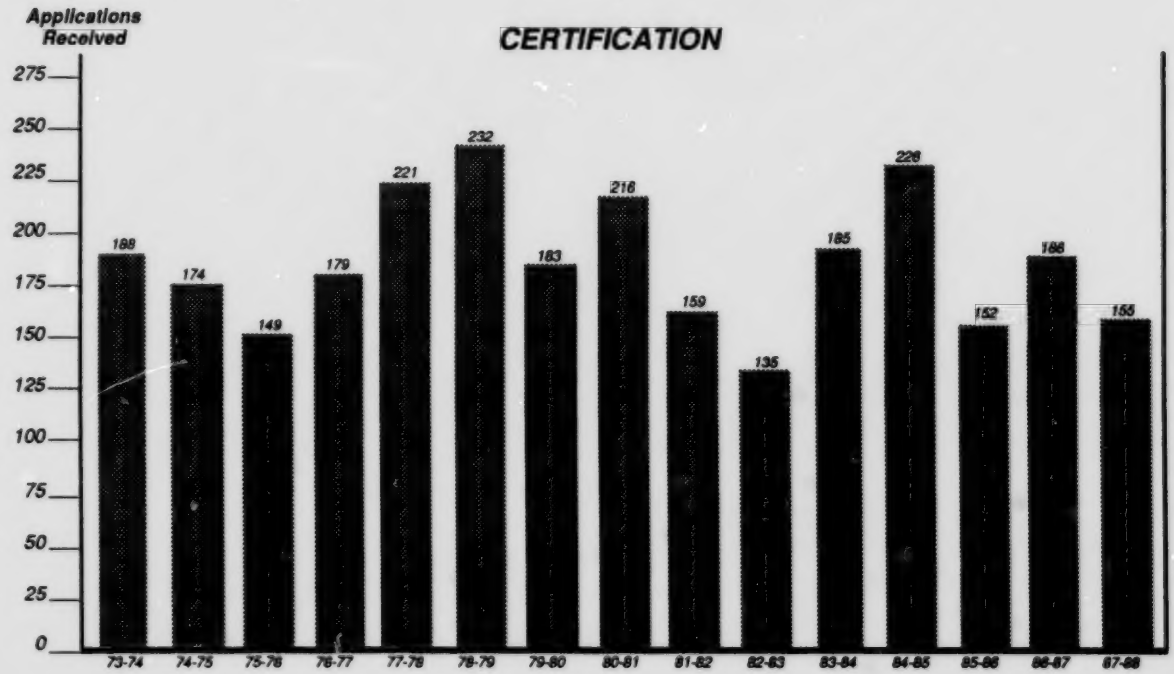
Once an application for certification has been filed with the Board, and if the trade union meets the criteria set out in the Code and the Regulations, the Board shall then certify the trade union. A legally certified trade union is empowered to be the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and to represent those employees in collective bargaining with their employer.

In the 1987-88 fiscal year, the Board received 155 applications for certification filed under section 124. This represents a 17% decline in organizing activity when compared to the previous year. The graph below shows the organizing activity over the past 15 years. The average number of applications for certification filed over the past five years (1984 to 1988) is 181. This figure is only slightly lower than the previous five-year average of 185 for the period from 1978 to 1983.

During the year, 107 of the 165 applications for certification disposed of were granted. This translates into a success rate of about 65%, up significantly from the 53% rate last year and only up slightly from the 60% rate of two years ago. There were 24 applications for certification that resulted in representation votes being conducted.

The 107 applications for certification that were granted this year covered 6,053 employees, as compared to 3,780 last year. Of the 6,053 employees covered, 596 were previously represented by another union. The median size of the certified bargaining unit was 29 employees while last year's median was set at 20 employees. Approximately 75% of the certified bargaining units consisted of 60 employees and under; last year, that same percentage of units consisted of 40 employees and under.

The Board normally does not hold hearings into applications for certification. Only 21 applications were decided with the need of a hearing by the Board. This is up slightly from last year when 15 applications were heard.



The road transportation industry again accounted for the largest source of certification applications filed with the Board. Of the 155 applications filed, 64 involved this industry. This represents 41% of the total number of certification applications filed, the same percentage as last year. The following chart demonstrates the breakdown of organizing activity by industry for the past five years.

Organizing Trends by Industry (applications received)

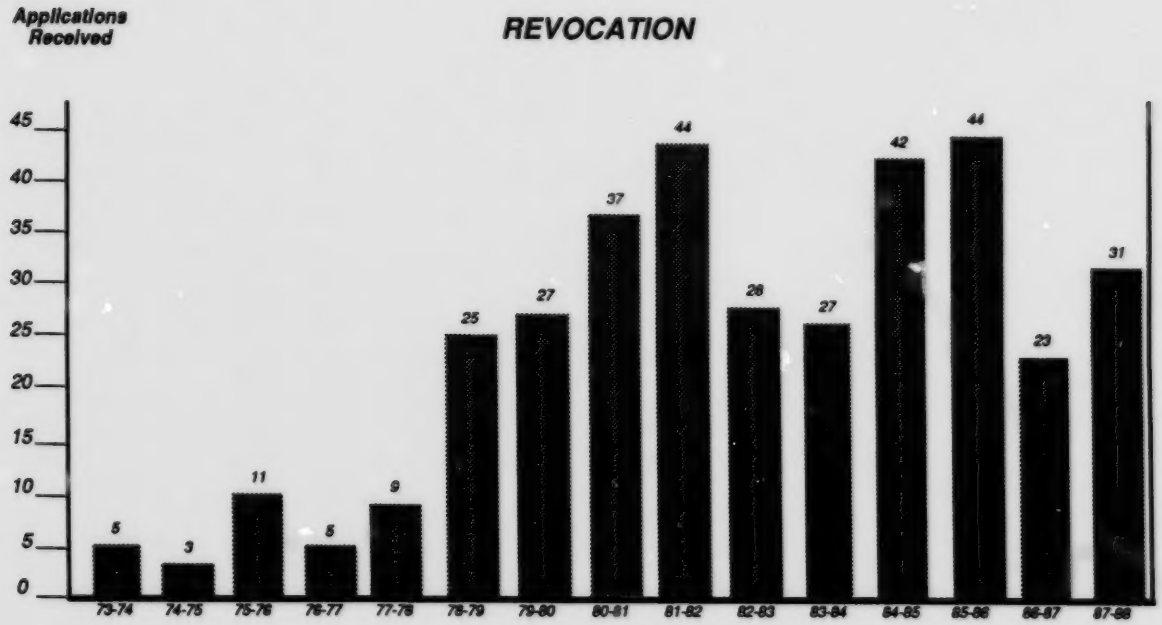
	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Road Transportation	53	69	49	77	64
Air Transportation	18	20	9	21	20
Rail Transportation	2	18	11	5	0
Broadcasting	9	17	18	19	13
Feed & Grain	4	5	6	2	7
Crown Corporations	3	2	1	3	14
Northern Industries	36	18	13	11	8
Banking	9	17	11	5	4
Longshoring	8	20	2	8	10
Communications	4	0	2	6	1
Shipping & Navigation	21	25	19	20	7
Miscellaneous	18	15	11	9	7
Total	185	226	152	186	155

Revocation

Depending upon the particular circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 137(1), 137(3), 139 or 141 of the Code. If the application succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that the trade union is no longer entitled to represent the employees in a particular bargaining unit.

In 1987-88, the Board received 31 revocation applications, compared to 23 last year and 44 applications in 1985-86. The graph below shows the trend concerning revocation applications received by the Board over the past 15 years. The banking industry continues to experience by far the greatest number of revocations sought. This year, 14 applications for revocation were filed by bank employees, up slightly from last year when 12 applications were filed. The road transportation industry maintained a lower than average rate of applications filed, i.e. 4 applications.

The following chart provides an industry breakdown of the past five years.



Revocation Applications Received

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Banking	10	14	18	12	14
Road Transportation	10	12	9	5	5
Air Transportation	2	4	7	0	5
Rail Transportation	0	4	0	1	0
Broadcasting	3	3	2	0	2
Feed & Grain	0	0	0	0	0
Crown Corporations	0	0	1	0	2
Northern Industries	0	2	2	3	0
Longshoring	0	0	2	0	0
Communications	1	0	0	1	0
Shipping & Navigation	1	0	1	1	2
Miscellaneous	0	3	2	0	1
Total	27	42	44	23	31

The Board disposed of 31 applications for revocation, of which 24 were granted and 7 were rejected. A Board hearing was held in 4 cases with the remaining cases being decided by the Board based on its officer's report and the submissions of the parties. Representation votes were ordered by the Board in 20 of the 31 cases, affecting 1,056 employees. With respect to the applications where a vote was held, the applicant was successful in 17 cases.

Unfair Labour Practice Complaints

Under the Code, certain rights and obligations are conferred upon the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or obligation has not been respected, the person may file a complaint with the Board. Sections of the Code under which these rights and obligations are expressed include sections 124(4), 136.1, 148, 161.1, 184, 185, 186 and 199.1. If the complaints are made under sections 148, 184(3)(g) or 185(a) or (b), a person must first obtain ministerial consent before filing the complaint with the Board.

This year, 294 complaints were filed, representing a 17% increase over the number of complaints received last year. Moreover, the three-year decline in the number of

complaints filed was reversed (refer to graph on page 12). Of that total, 166 were against employers and 128 were against unions.

Ninety-six of the 128 complaints filed against unions concerned a union's duty of fair representation under section 136.1 of the Code. These 96 complaints involved disputes between unions and the employees they represent concerning such issues as failure to process grievances, seniority rights, interpretation of collective agreements and dismissals.

The following statistical information provides a five-year review of the type of unfair labour practice complaints filed with the Board.

Complaints Received

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Total	107	295	276	252	294

Alleged Violations of the Code Contained in Complaints Received

Section of the Code	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
124(4)	20	18	19	20	22
136.1	91	99	108	86	96
148	19	17	18	22	19
161.1	10	6	7	7	30
184	175	156	122	136	149
185	16	19	29	9	26
186	15	29	30	34	25
199.1	3	2	2	1	4
Total	349	346	335	315	371

The Board disposed of 279 complaints dealing with 371 alleged violations of the Code. The Board was very successful this year in that 174 complaints were settled and/or withdrawn. The Board encourages the parties to settle their differences whenever possible. Of the remaining 105 complaints requiring the Board's further attention, 41 complaints were granted and 64 were rejected. The employer was found in violation of the Code in 30 of the cases granted and was accused in 27 of the cases that were rejected. The union was found liable in 11 of the cases granted, of which 8 were violations of section 136.1, i.e. the duty of fair representation, and it was accused in 37 of the cases that were rejected. (See chart on page 14.)

The breakdown of complaints by industry shows that the road transportation industry was again involved in the largest share of complaints received by the Board, i.e. 65 of the 294 complaints received; however, the number of complaints in this industry is down from 79 complaints filed last year. The following chart shows the various industry trends for the past five years with respect to complaints filed.

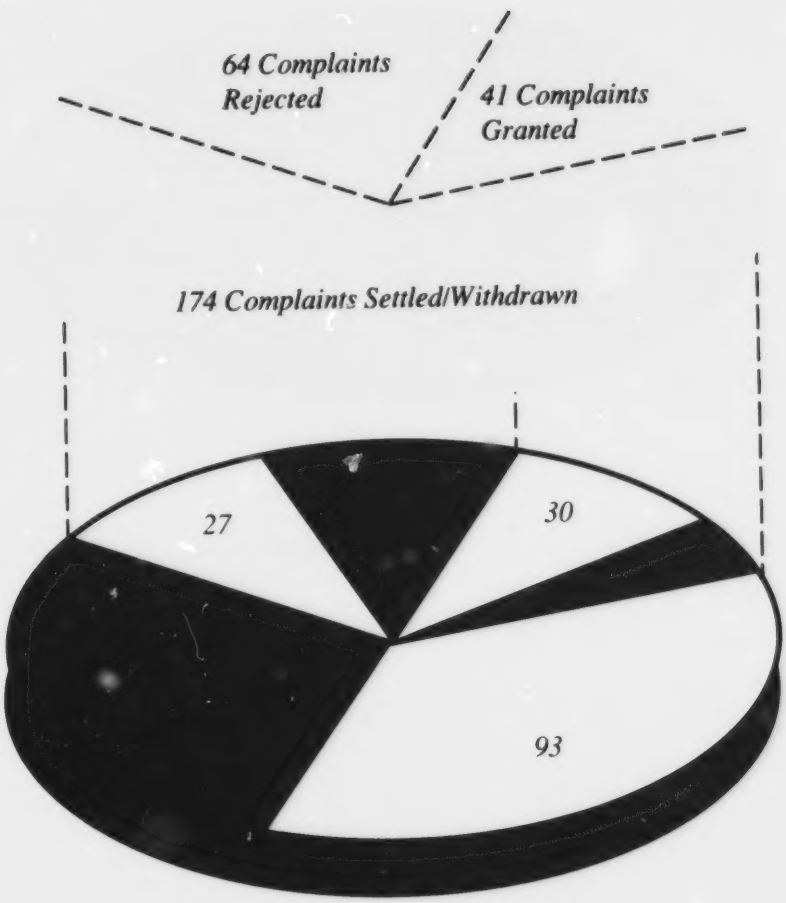
Complaints Filed

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Air Transportation	55	64	42	54	42
Road Transportation	118	122	69	79	65
Rail Transportation	31	28	36	24	37
Banking	13	14	8	3	6
Broadcasting	10	15	31	19	21
Crown Corporations	19	11	31	23	47
Feed & Grain	2	5	2	0	3
Communications	7	5	5	8	14
Northern Industries	5	0	6	5	6
Shipping & Navigation	13	9	18	13	14
Longshoring	16	12	16	20	34
Miscellaneous	15	8	8	5	5
Non Federal	3	2	4	1	0
Total	307	295	276	254	294

A record number of complaints were filed in the longshoring industry and the Crown corporations sector. This may be symbolic of the difficult times these sectors are facing, although it should be noted that there was a general increase in the number of complaints filed in all but two industries. This year the Board received the third highest number of complaints when compared to the last 15 years (refer to graph on page 12).

It is understandable that in an adversarial labour relations system conflicts will occur and complaints will be filed with the Board. It is the Board's philosophy to encourage the parties to settle the complaint themselves in order to avoid the win/lose situations that sometimes make it difficult to mend relationships afterwards. To promote this philosophy, the Board will normally appoint a labour relations officer who will endeavour to encourage and assist the parties in reaching a settlement.

COMPLAINTS DISPOSED OF 1987 - 1988



Total Complaints Disposed of: 279

Complaints against unions

Complaints against employers

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 180 of the Code specifies when an employer can lawfully lockout the employees and when a trade union can lawfully strike an employer. When a lockout or a strike occurs in violation of the Code, an employer or trade union may make an application to the Board to have the actions declared unlawful and to request that a cease and desist order be issued. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

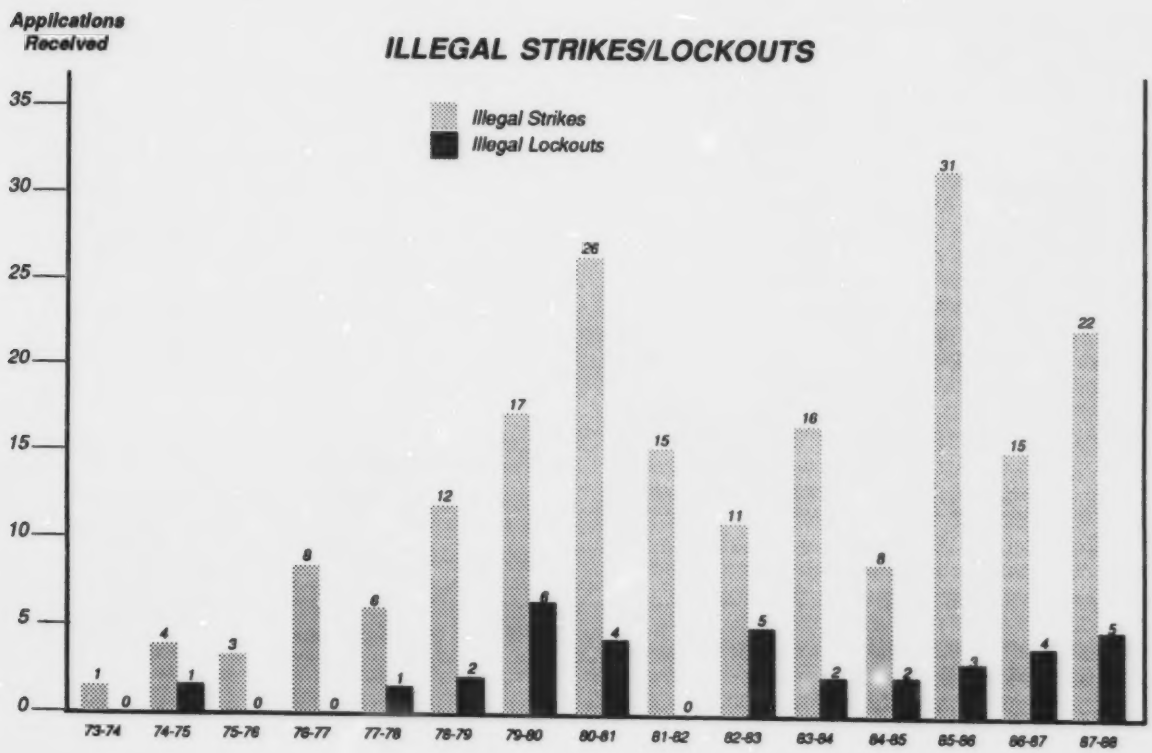
This year, the Board received 22 applications alleging an unlawful strike and 5 applications alleging an unlawful lockout. The Board held hearings into 8 applications. In total, the Board disposed of 26 applications, of which 9 were granted, 6 rejected and 11 were settled and/or withdrawn. The graph below provides a 15-year historical perspective of unlawful strikes and lockouts.

The industrial breakdown of these types of applications received during the past five years are as follows:

Unlawful Strike/Lockout Applications Received

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Air Transportation	2	3	11	1	3
Road Transportation	0	1	1	3	7
Rail Transportation	3	2	0	0	5
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	1	3	2	2	5
Communications	0	1	3	4	1
Crown Corporations	4	0	11	3	1
Feed & Grain	7	0	0	1	0
Longshoring	1	0	3	3	4
Northern Industries	0	0	0	1	0
Shipping & Navigation	0	0	2	1	1
Miscellaneous	0	0	1	0	0
Total	18	10	34	19	27

The only significant trend and possible relationship that may be noted in the above statistics concern the transportation industries. The airline industry was confronted with a large number of applications shortly after it encountered price deregulation in 1984.



When the Board receives an application concerning an unlawful strike or lockout, it will normally do two things. It will appoint a labour relations officer to assist the parties in trying to resolve the situation as quickly as possible and, secondly, it will organize a hearing to be held within a very short time of the filing of the application. If the Board officer is unable to help the parties in reaching a settlement, the Board may then wish to proceed with a hearing.

Upon finding that an unlawful strike or lockout has occurred, the Board does not automatically issue a cease and desist order. It may not always issue an order for several reasons, for example if the Board determines that the strike or lockout is over and is not likely to reoccur, or if it determines that the parties acted in an irresponsible manner, the Board may feel that the issues could be better resolved through the grievance procedures provided in the collective agreement. The Board is obviously concerned with the lack of productivity and costs caused by unlawful strikes or lockouts, but it is also concerned with the reasons why these serious and unlawful events occurred. By getting to the root of the problem, possible future unlawful actions may be avoided.

Review

Under section 119 of the Code, a person may apply to have the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that the Board has issued. There are generally three types of applications filed under section 119: (1) applications requesting that the Board amend the composition of a bargaining unit or units, such as the applications pending and involving the review of the bargaining unit structures at Canada Post Corporation, CBC, Devco and VIA Rail; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The Board received 138 review applications, compared to 118 applications last year. Sixty-three applications consisted of requests for amendments to bargaining units; 39 applications requested a change of name on existing Board orders; 22 applications requested that the Board reconsider one of its decisions; and 14 miscellaneous requests were made to the Board.

Below is a chart of the number of applications received over the past five years.

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Applications Received	144	107	146	118	138

The Board disposed of 104 cases, of which 64 applications were granted, 30 rejected and 10 settled and/or withdrawn. Of the 64 cases granted, 3 involved the reconsideration of a Board decision. A hearing was held in 17 review cases before the Board. At present, one of the major review cases before this Board is one filed by Canada Post Corporation. On February 10, 1988, the Board issued an interim decision reducing the number of bargaining units from 26 to 4. This is expected to have a significant effect on labour relations in Canada Post; however, the next step consists in determining which positions are to be included in or excluded from each bargaining unit.

Technological Change

Sections 149 to 153 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow to notify the trade union of the introduction of such changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain concerning the effects of the technological changes on the bargaining unit employees.

For the first time in seven years, the Board received no technological change applications. However, two applications were carried over from last year: 1 was rejected, and the other is still pending. Below is a chart reflecting the number of applications received over the past five years.

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Applications Received	2	7	2	3	0

Sale of business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 144 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

This year, the Board received 38 applications, which is down from the 53 applications received last year, but is still significantly higher than the average activity under this section during the last five years as illustrated below:

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Applications Received	25	23	23	53	38

The above-average number of applications filed under this section during the past two years may be a reflection of the deregulated environment currently being introduced into the transportation industry. This industry was responsible for 31 of the applications received this year and it has traditionally accounted for the vast majority of applications filed in this category.

The Board disposed of 31 cases by granting 10 applications, rejecting 7 and allowing 14 to be withdrawn. A total of 16 cases were heard by the Board.

Declaration of a single employer

Under section 133 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other employer(s) would be bound by the collective agreement in force.

The Board received 27 applications this year, which is lower than the number of applications filed last year (41). Although that number is down from last year, it is still approximately 30% higher than the previous five-year average. Twenty-three of the 27 applications received involved the transportation sector. This may reflect the fact that businesses are merging in light of deregulation. The trend over the most recent five-year period is shown as follows:

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Applications Received	20	21	17	41	27

The Board disposed of 25 applications this fiscal year by granting 8 and rejecting 10 with the remaining 7 cases being settled and/or withdrawn. Twelve cases required a Board hearing this year.

Occupational Safety and Health

The Board has been given jurisdiction under two sections of Part IV of the Canada Labour Code. Under section 86(5), an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may appeal that decision to the Board. Also, under section 90(1), an employee may file a complaint with the Board if he/she believes an employer has taken action against him/her in view of his/her refusal to work under what the employee believed were dangerous working conditions.

For the second consecutive year, a record number of safety cases have been brought before the Board. Below are the statistics on applications received over the past five years.

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Applications Received	11	10	5	20	25

The Board dealt with 21 cases by granting 1 application and rejecting 2. The remaining 18 were settled and/or withdrawn. Ten cases were heard.

Miscellaneous

The Board received 48 applications under various sections of the Code throughout the year.

- Four applications for Board consent were filed under section 124(4) by employers requesting permission to implement a change or changes to the terms and conditions of employment of their employees affected by an application for certification. The Board disposed of 8 cases by granting 4 applications, while the remaining 4 were settled and/or withdrawn. The Board held a hearing in 1 case.

- Eighteen applications for union successor rights were filed under section 143 involving one trade union succeeding another either by way of merger, amalgamation or transfer of jurisdiction. The Board disposed of and granted 22 applications.

- Eleven references were filed under section 158 of the Code with regards to questions arising in connection with matters that have been referred to an arbitrator or arbitration board, concerning the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement.

The Board disposed of 7 cases by rejecting 6 applications, while 1 was withdrawn. The Board held a hearing in 2 cases.

- Four applications were filed under section 162 requesting the Board to grant an exemption to employees who do not want to be union members or pay union dues because of their religious convictions or beliefs. The Board disposed of 3 cases by granting 1 application and rejecting 2. A hearing was held in 1 case.

- Nine applications were filed under section 123(1) of the Code requesting the Board to file a copy of a Board order or decision in the Federal Court of Canada. The Board disposed of 7 cases by granting 2 applications and rejecting 5.

- Two applications were filed under section 199 of the Code requesting an order from the Board to give to a union access to an employer's premises located in an isolated location. The applications are pending.

Transportation

The transportation sector was responsible for 55% of the Board's caseload this year; this is down from 65% last year. This sector accounted for over 85% of the applications filed under section 133, concerning a declaration of a single employer, and 82% of all the applications filed under section 144, concerning a sale of a business. Although both of these figures represent a decrease compared to last year, they still depict an industry that is undergoing change.

The change, among other things, involves the deregulation of the industry as of January 1, 1988. Although certain aspects of deregulation are to be phased in, transport companies continue to obtain control of and/or purchase other companies in an effort to be a competitive force within the new business environment.

Road transportation

The road transportation industry includes such businesses as interprovincial trucking, busing, armour car service, some courier and moving companies and other related businesses. Approximately 27% of this year's caseload originated from this industry. Since 1979, the industry has been the Board's largest single source of cases.

This year saw a 17% decline in organizing with only 64 applications for certification being filed compared to 77 applications filed last year. Of the 65 certification applications disposed of by the Board, 45 were granted, 7 were rejected and 13 were allowed to be withdrawn. Eight applications were heard.

There was also a decline in the number of unfair labour practice complaints filed, down to 65 from 79 in 1986-87. There were 72 complaints disposed of by the Board, with 16 complaints granted, 17 rejected, 39 settled and/or withdrawn. All of the complaints granted were filed against employers. The Board held hearings in 38 cases.

Sale of business applications filed under section 144 of the Code were down from 21 applications last year to 16 this year, although it is still the second highest number of applications received in the past 15 years. There were 15 cases dealt with by the Board: 4 applications were granted, 3 were rejected and 8 were settled and/or withdrawn. A hearing was held in 6 cases.

The number of single employer declaration applications filed under section 133 of the Code remained at last year's level, i.e. 14 applications. The Board disposed of 12 applications by granting 4, rejecting 3 and allowing the withdrawal of 5.

The level of applications filed under both sections 133 and 144 is an indication that this sector is still positioning itself for deregulation. As the full impact of deregulation is to be experienced over the next few years, this level of activity is expected to continue for another year.

There was a significant increase in the number of unlawful strike and lockout applications, with 7 applications filed compared to 3 last year. Two applications were granted and 5 applications were resolved. The Board heard only 1 case.

Other types of applications filed with the Board included 5 applications for revocation, which is equal to last year, 20 review applications and 18 miscellaneous applications.

Air transportation

The air transportation industry includes airlines, airport operations, servicing of aircraft, helicopters and flying schools or clubs. This industry is the second largest source of applications for the Board, representing approximately 15% of the Board's caseload.

Union organizing remained at average levels with 20 applications being filed this year, only 1 less than last year. The Board disposed of 22 applications by granting 18, rejecting 3 and allowing 1 to be withdrawn. One case resulted in a hearing.

The number of applications filed under section 144 concerning the sale of a business dropped by almost 65% to 7 applications when compared to last year, although it still represents the second highest level in the last 15 years. The Board disposed of 5 cases by granting 1 application, rejecting 3 and allowing 1 to be withdrawn. Hearings were held in 2 cases.

A similar trend occurred with section 133 applications concerning single employer declarations. The number of applications dropped by 50% to 8 applications when compared to last year, but it still represents the second highest level in the past 15 years. The Board disposed of 4 applications by granting 3 and rejecting 1. One case was heard.

Cases dealing with the revocation of a trade union's bargaining rights increased from no activity last year to 5 applications being filed this year. This was also the second highest level of activity in the past 15 years. Two

applications were dealt with by the Board, one was granted and the other was rejected.

The number of unfair labour practice complaints filed has decreased from 52 complaints last year to 42 complaints this year. The Board disposed of 40 complaints by granting 3, rejecting 7, and 30 were settled and/or withdrawn. The 3 complaints granted were filed against employers.

The unlawful strike/lockout activity increased to 3 cases, which appears to be about the average for the industry over the past 15 years. The Board disposed of and granted 2 applications.

Other applications that were filed included 19 review applications and 10 miscellaneous cases.

Railways

The number of applications filed this year by the railway industry is the lowest in five years. There was no organizing activity within the industry; therefore, no application for certification was filed. Also, no revocation application was filed. The total number of applications filed did account for more than 7% of the Board's caseload.

The Board did dispose of 2 applications for certification which had been carried over from the previous year. Both were rejected; however, 1 case did involve a Board hearing.

Unfair labour practice complaints increased this year to 37 complaints, compared to 14 filed last year. However, last year's total was unusually low when compared to the previous five-year average of 33 complaints. The Board disposed of 33 complaints by granting 2, rejecting 10, and the remaining 21 were settled and/or withdrawn. Of the 2 successful complaints, 1 was filed against a union and 1 against an employer. Eight cases were heard.

Exceptionally, this industry was faced with 4 unlawful strike applications. This represents the largest number filed in any previous year. It would appear that the labour relations in the railway industry may be feeling the strain of hard collective bargaining, lay-offs, cutbacks brought on possibly by government restraints, as well as deregulation. One application seeking a declaration of unlawful lockout was filed.

The Board disposed of all 4 unlawful strike applications by granting 2 and rejecting 2. Hearings were held in 2 cases.

Other applications that were filed consisted of 1 application for a single employer declaration, 9 review applications and 4 miscellaneous applications.

Shipping

The shipping industry accounted for approximately 6% of the Board's caseload, with 44 applications.

Organizing levels reached an all-time low with only 7 applications for certification. The Board disposed of 12 applications by granting 4, rejecting 4 and allowing 4 to be withdrawn.

There were 14 unfair labour practice complaints filed. The Board disposed of 16 complaints: 2 complaints were granted, both against unions, 7 were rejected and 7 were settled and/or withdrawn.

The number of applications filed concerning a sale of a business increased for the third consecutive year. Eight applications were filed. The Board disposed of 6 applications by granting 3 and allowing 3 to be withdrawn.

Other applications included 10 review applications, 2 revocation applications, 1 unlawful lockout application and 2 miscellaneous applications.

Banking

The banking sector includes only the federal chartered banks and does not include trust companies, credit unions or finance companies.

Organizing activity within the banks remained almost non-existent with only 4 applications for certification. This is down slightly from last year's 5 applications, but is nowhere near the activity of the late 1970's where organizing reached a peak in 1978 with 50 applications. Below is a comparison of the last 13 years of organizing activity that resulted in the filing of applications for certification with the Board.

Applications Received

75-76	76-77	77-78	78-79	79-80	80-81	81-82	82-83	83-84	84-85	85-86	86-87	87-88
1	25	49	50	21	17	11	9	9	17	11	5	4

This year, the Board disposed of and granted 5 applications for certification.

Applications for revocation of bargaining rights increased slightly from 12 applications last year to 14 applications this year. There were 17 revocation

applications disposed of by the Board and all 17 were successful. Votes were held in 15 cases.

The number of unfair labour practice complaints increased from 3 last year to 6 this year. The Board disposed of 7 complaints, all against employers; 2 were rejected and 5 were settled and/or withdrawn.

Nine review applications were filed, and the Board disposed of 10 by granting 7, rejecting 2 and allowing 1 to be withdrawn.

The overall caseload from this industry dropped to its lowest level in 12 years, with a total of 33 cases.

Broadcasting

The broadcasting industry includes television, radio, cable television and related businesses.

This year, 14 applications for certification were filed, reversing a four-year trend whereby the number of certification applications filed was always greater than in the previous year. The Board also disposed of 14 applications by granting 12, rejecting 1 and allowing 1 to be withdrawn. Two cases were heard and 1 vote was ordered.

There were 2 revocation applications filed and 2 were disposed of by the Board. Both were granted.

Twenty-one unfair labour practice complaints were filed this year, up slightly from last year. The Board disposed of 25 complaints by granting 3, rejecting 7, and 15 complaints were settled and/or withdrawn. All 3 complaints granted were filed against employers. Ten complaints were heard by the Board.

Applications for a declaration of an unlawful strike/lockout increased to a five-year high with 5 applications, up from 2 last year. The Board disposed of 5 applications by granting 2, rejecting 1, and 2 were settled and/or withdrawn. A hearing was held in 2 cases.

Other applications filed included 24 review applications, 1 sale of business application, 1 single employer declaration application and 7 miscellaneous applications.

Communications

This industry includes telegraph and overseas cable operations as well as various telephone companies. Only 23 applications were filed by this industry.

The only certification application filed this year was granted.

Fourteen unfair labour practice complaints were filed, i.e. the highest number in seven years. The Board disposed of 10 complaints by rejecting 2, and 8 were settled and/or withdrawn.

Other applications included 3 review applications, 1 unlawful strike application, 1 sale of business application and 3 miscellaneous applications.

Crown Corporations

This category encompasses those Crown corporations that are not already included in the previous industry headings, such as Canada Post Corporation, Cape Breton Development Corporation and Canada Mortgage and Housing Corporation.

A record number of applications were filed this year by this sector with 99 cases brought before the Board.

Thirteen applications for certification were filed, which represents the highest number since 1973. Many of these applications resulted from unions' attempts to expand their bargaining units at Canada Post. The Board disposed of 13 applications by granting 1, rejecting 11 and allowing 1 to be withdrawn. Six cases required a Board hearing and 4 cases involved a representation vote.

Two revocation applications were filed this year. The Board disposed of 1 application by granting it after a vote was conducted.

The number of unfair labour practice complaints received this year more than doubled when compared to the number of complaints filed last year. Forty-seven complaints were filed. The Board disposed of 28 complaints this year by granting 4, rejecting 7, and 17 were settled and/or withdrawn. All 4 complaints granted were filed against employers. Twelve cases were heard by the Board.

One unlawful strike application was filed; it was heard and rejected by the Board.

Two applications concerning a sale of business were filed, both involving the issue of Canada Post's franchising operations. The Board disposed of and granted 1 application involving the franchising issue.

Other applications filed include 16 review applications, 1 application for a single employer declaration and 17 miscellaneous applications.

Longshoring

The number of applications filed this year (63) represents the highest in 15 years. The major increase was felt in the area of unfair labour practice complaints.

There were 10 certification applications filed this year, up slightly from last year's 8. The Board disposed of 12 applications by granting 9, rejecting 1 and allowing the withdrawal of 2. One case resulted in a hearing.

Thirty-four unfair labour practice complaints were filed this year in comparison to 20 complaints last year. This is the largest number of complaints ever filed in one year by this industry. The Board disposed of 37 complaints by granting 9, rejecting 2, and 26 were settled and/or withdrawn. Of the 9 complaints granted, 8 were filed against unions.

There were 4 unlawful strike/lockout applications, up by 1 from last year. Five applications were dealt with this year by the Board: 1 was granted, 1 was rejected and 3 were settled and/or withdrawn. Three cases were heard.

Other applications filed include 9 review applications, 1 sale of business application, 1 single employer declaration application and 4 miscellaneous applications.

Feed and Grain

Organizing rebounded with 7 applications filed this year in comparison to 2 applications last year. The Board disposed of 6 applications by granting 4, rejecting 1 and allowing 1 to be withdrawn. Three cases involved a representation vote.

There were 3 unfair labour practice complaints filed. The Board disposed of 3 complaints in that they were settled and/or withdrawn.

Furthermore, 11 review applications and 1 union successor application were filed.

Northern Canada

This category includes all employers that operate in the Territories but have not been included in the previous industry categories.

Organizing activity in the North declined for the fourth consecutive year with only 8 applications filed. Eight applications were disposed of by the Board with 6 being granted, 1 rejected and 1 allowed to be withdrawn.

The Board received and disposed of 6 unfair labour practice complaints. Two complaints were granted, 2 were rejected and 2 were settled and/or withdrawn. Four cases were heard by the Board. Both complaints granted were against employers.

Other applications dealt with 2 sales of business, 1 single employer declaration, 6 review cases and 3 miscellaneous cases.

Miscellaneous Employers

This category encompasses the remaining types of employers not covered in the other categories, such as native councils and uranium mining.

Sixteen cases fell within this category, consisting of 4 certification applications, 2 review applications, 1 revocation application, 5 unfair labour practice complaints and 4 other applications filed under various sections of the Code.

The Board disposed of 3 certification applications by granting 2 and allowing 1 to be withdrawn. One case was heard. Two unfair labour practice complaints were also disposed of, with 1 being rejected after being heard and 1 withdrawn. Four other miscellaneous cases were also disposed of by the Board.

Non Federal

The Board received 3 applications which were not considered to come under its jurisdiction. Two applications for certification were disposed of by the Board; they were allowed to be withdrawn.

Sometimes, when parties are unsure of whether an employer falls under provincial or federal jurisdiction, they will file their applications with both labour boards. Once one labour board accepts jurisdiction, the party will normally withdraw the application filed with the other labour board.

Unlawful Strike or Lockout

The Board dealt with one application for a declaration of unlawful strike and one application for a declaration of unlawful lockout.

In **CF Cable TV Inc.**,[1] the Board held that the concerted and systematic refusal by technicians in charge of line maintenance to do overtime, which was covered under the collective agreement, constituted a work stoppage. As the collective agreement was still in effect, the Board found that this work stoppage constituted an unlawful strike and issued a cease and desist order.

In **Canadian Broadcasting Corporation (CBC)**,[2] the union alleged that the fact that none of its members were asked to work on the production "Le Matou" constituted a lockout. The Board found no intent to compel, which is an essential element in the concept of a lockout within the meaning of section 107. Furthermore, CBC's financial participation in the production did not take away from the work-load or the production team at CBC. No work places were closed by CBC and the only effect of its participation was the temporary assignment of six bargaining unit employees to the production without any apparent change in their working conditions. The Board therefore dismissed the application for a declaration of unlawful lockout as there was no evidence of a lockout.

Certification and Related Matters

In the past year, the Board has issued seven reasons for decision involving applications for certification by trade unions.

The first of these cases was **Nationair**.[3] The facts established that the airline was hiring flight attendants through an employment agency. The question arose as to the identity of the real employer of these flight attendants. The Board reviewed its jurisprudence as well as the jurisprudence of several provincial jurisdictions and concluded that the employer is the one who exercises decisive control over the employees. Applying this test to the facts, the Board concluded that Nationair was the real employer and that the employees were properly included in the certification order covering Nationair employees.

The **Shamrock Television System**[4] case raised the issue of the Board's jurisdiction over production, sales and administration employees of a television station. Central to this case was the Board's interpretation of **Canada Labour Relations Board et al. v. Paul L'Anglais et al.**,[5] a Supreme Court of Canada judgment dealing with federal labour relations jurisdiction over broadcasting. The Board decided that the employees of the three departments for which the employer sought exclusion from the bargaining unit were not severable from the television broadcasting undertaking. Consequently, it concluded they came within federal jurisdiction and issued an appropriate certification order.

The third case[6] concerned an application under section 132 of the Code for a geographic certification affecting all employees engaged in the longshoring industry at the port of Halifax, Nova Scotia. The union sought to extend its jurisdiction to include work being done by employees of employers involved in the offshore/exploration activities off the coast of Nova Scotia. This work was related to the checking of cargoes being loaded on or off offshore supply vessels. After hearing from the parties, the Board decided that the employers were not engaged in the longshoring industry and dismissed the application insofar as it affects these companies. The Board did however issue a geographic certification order for all employees working as checkers of cargoes in the port of Halifax.

The fourth case[7] also concerned an application for certification under section 132 in the longshoring industry. The Board issued a geographic certification for a unit of longshoremen working in the ports of Trois-Rivières and Bécancour, as it found that the two ports constituted one geographical area where two or more employers use the services of longshoremen belonging to a common labour pool. The Board issued an order requesting all employers in the ports to designate an agent under the provisions of the Code. One of the employers, Terminaux portuaires du Québec, used various means to challenge this appointment process, thereby delaying it. As a result, the union applied to the Board to have the Board's order regarding the appointment of an agent filed in Federal Court so that it could be enforced by court process.[8] The Board reviewed its policy regarding section 123 and concluded that it would not further the situation to file the order with the Court. However, the Board reasoned that it was sufficient that a plurality of employers had authorized an agent and ordered that the agent discharge its responsibilities on behalf of all the employers engaged in longshoring activities in the ports of Trois-Rivières and Bécancour.

The case of **Cape Breton Development Corporation (Devco)**[9] came before the Board via an application for review of the bargaining units pursuant to section 119 of the Canada Labour Code. The Board's decision, which dealt with its power to review bargaining units, resulted in Devco's 12 units being consolidated into 4 units.

Like **Shamrock Television**,[10] the **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.**[11] case raised the issue of the Board's jurisdiction over the employees applying for the certification order. The certification covered employees in the Para Transpo division of the Ottawa-Carleton Regional Transit Commission (OC Transpo). This service was operated by Blue Line Taxi Co. Ltd. under contract with OC Transpo. Applying the decisive control test, the Board concluded Blue Line was the true employer. In reaching this conclusion, however, the Board was also faced with the question of whether Blue Line's contract was within federal jurisdiction. The Board determined that, just as OC Transpo is under federal jurisdiction because it regularly and continually provides transit service connecting Ottawa, Ontario, and Hull, Quebec, the Para Transpo division is under federal jurisdiction for essentially the same reason. Consequently, the Board issued a certification order for the employees in the Para Transpo division of Blue Line.

The last certification case of the year was **Canadian Pacific Express and Transport**.[12] The Council of Teamsters sought to replace the Brotherhood of Railway and Airline Clerks (BRAC) as bargaining agent for employees of Canadian Pacific Express. The Board first reviewed the criteria for granting the Teamsters council of trade unions status pursuant to section 130 of the Code. It concluded the Council of Teamsters met the requirements. Therefore, the Board proceeded to determine whether the Council of Teamsters had the requisite prima facie support (50 plus 1). In this case, it did not; the application was therefore dismissed.

The Board had before it three applications for revocation of certification under section 137.

In the **Alison Albert et al.**[13] case, 13 of the 17 members of the bargaining unit signed an application seeking revocation of the bargaining certificate held by the Union of Bank Employees (UBE). Faced with the union's submissions against the application, the Board, in keeping with its policy, ordered a representation vote. As 8 of the 13 employees who voted favoured revocation, the majority of the Board was "satisfied" that the signed application plus the majority vote demonstrated the wish of the majority not to be represented by the UBE. The majority also found that section 129, which provides that the verdict of a majority of those voting is to be taken as expressing the wish of the majority in the unit, applies to revocation as well as certification votes.

In **Ghislaine Otis et al.**,[14] the Board rejected three union objections pertaining to the timeliness of the application for revocation, the employer's failure to bargain in good faith and the exclusion of casuals from the voters list.

With respect to the first objection, the Board reiterated the principle established in **Blonski**,[15] stating that the duration of a collective agreement must be known and established. Although the collective agreement was signed only 3 months before its expiry date, its duration clause clearly stated that the commencement date was 14 months earlier and its pay provision took effect on the earlier date. The Board therefore concluded that the collective agreement, having a 14-month term, met the requirements of sections 124 and 160 and that the application was made within the time limits prescribed by section 137(2)(a). The second objection was dismissed as no complaint of bargaining in bad faith was filed before the Board. Finally, after explaining its policy concerning the exclusion of genuine casual employees,[16] the Board concluded that the applicants, on the basis of the wording of the certification certificate, the list of employees and the collective agreement, were justified in excluding the casual employees from the voters list. Having found that a majority of employees in the bargaining unit, and even a majority of the casual employees excluded from the unit, supported the application, the Board issued a revocation order without holding a representation vote as there is no obligation to do so under the Code, although this is a widely followed practice.

The third application[17] was heard in the context of the take-over of Western Airlines Inc. by Delta Air Lines Inc. The union representing certain employees of Western Airlines alleged that Delta was really the catalyst behind the revocation proceedings. The Board rejected that allegation as well as complaints under sections 148(a) and (b), but ordered that all employees be provided with a copy of its decision before a representation vote was taken to determine whether the employees wished to continue to be represented by the union.[18]

A similar conclusion was reached in **Sedpex Inc.**[19] where the Board, having found that the evidence did not support the union's complaints under sections 184(1)(a) and 148(b), directed that the revocation application be processed in the normal way and that a representation vote be taken to determine employee wishes.[20]

In four cases, the Board was asked to exercise its power of review under section 119 of the Code to restructure, enlarge or clarify bargaining units.

In **Canada Post Corporation**,[21] the Board granted applications seeking a global review of the bargaining unit structure that was composed of 26 units represented by 8 different bargaining agents. After reviewing all the criteria traditionally used by labour relations boards in determining appropriate bargaining units, the Board

stated that employee wishes and community of interests were important but not necessarily determinative. In this particular case, the 26 bargaining units were consolidated into 4 units.[22] The issue of whether the sales group should be included in the white-collar administrative unit or the supervisory unit as well as the employee status of the revenue postmasters and the delineation of the 4 newly defined bargaining units will be determined in Phase II of the hearing.

In **Cape Breton Development Corporation**,[23] the Board examined its power under section 119 to eliminate existing bargaining rights, against the wishes of the employees, where the unit is no longer appropriate. The 12 separate bargaining units represented by 7 different unions were consolidated into 4 units. Faced with a unit of 12 nurses, the Board found that it had discretion under section 125(3) to rule that a separate bargaining unit of professional employees is not, on its own, appropriate for collective bargaining. Exercising that discretion, the Board decided that the nurses' unit was not appropriate in an industrial setting of some 3,000 employees, given their small number and the fact that they were scattered across the employer's operation. The nurses' unit was therefore combined with a supervisory unit.

In a decision dealing with a review proprio motu and an application for review of two geographical certifications issued under section 132, the Board declared that two separate units - one representing the ocean-going vessel longshoremen, the other the coastal vessel longshoremen - were no longer appropriate.[24] The Board found that the distinction between ocean-going and coastal vessel operations was not only outdated and artificial but also had the effect of splitting a single labour pool of the type that section 132 is specifically designed to promote and of undermining the establishment of healthy labour relations. Although Local 375 of the International Longshoremen's Association (ILA), representing the ocean-going vessel longshoremen, had the representative character required in respect of the newly defined unit, the Board decided to postpone the implementation of the decision. Acting pursuant to section 120.1, the Board gave the two ILA Locals the opportunity to resolve the issues raised by the integration into the new unit of the employees represented by Local 1845.

In **Canadian National Railway Company (CNR)**,[25] the Board considered the last of a large number of applications for review involving the fragmentation of the bargaining structure at CNR. The Board separated Marine Atlantic Inc., a separate Crown corporation, from CNR, but refused to do the same with Terra Transport Inc. and Newfoundland Dockyard Corporation as the former company's operations were fully integrated into CNR whereas the government's intentions with respect to the latter were not yet clear.

In two cases, the Board, in exercising its power of review, had to consider the merits of a previous decision.

In **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.**,[26] a review application alleging errors in the interpretation of the Code was referred by a summit panel to the Board sitting in a plenary session. In the original decision under review,[27] the panel had dismissed the application for certification as well as the applications for single employer and sale of business declarations. A majority of the full Board granted the review application with respect to the original panel's conclusion to reject a certification application filed by the United Steelworkers of America. As section 126(c) does not confer any discretion upon the Board, except for certain specific requirements that must be met in accordance with sections 134 and 135, the original panel could therefore not refuse to certify the Steelworkers on the basis that the bargaining unit would soon be without members. The certification application was consequently referred back to the original panel for disposition as provided for in the Code. Concerning the single employer and sale of business issues, the plenary decided unanimously not to vary the original panel's determinations, which were based upon the application of the Board's jurisprudence to the particular facts of the case. The Board made it clear, however, that it was not drawing back from its policies, in respect of section 144, which had been established in **Terminus Maritime Inc.**[28] and other cases.[29]

In **Bank of Montreal**,[30] the panel reconstituted to hear the application for review had to determine whether or not it would amend the original decision by explicitly excluding casual employees from the bargaining unit. The Board dismissed the application on the basis that the concerned employees were in fact part-time employees and had sufficient community of interest to be included in the bargaining unit. The Board also reiterated its policy that there is nothing absolute about position titles and that the decision whether to include or exclude depends entirely on the facts of each case.

Finally, in **Canadian Broadcasting Corporation**,[31] the Board considered an application for review seeking a declaration that CBC was the true employer of the employees working on the "Le Matou" co-production, that the duties performed on that co-production were covered by the Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA) certification and, consequently, requesting that the certification be amended

to cover those duties. The evidence revealed that, despite its substantial financial contribution to the production, CBC had absolutely no real control over the production, even indirectly, which is an essential factor that characterizes the employer-employee relationship.[32] Consequently, the Board found that CBC could not be described as the employer of the employees working on the production.

In the same case, the Board, in the context of a section 158 reference made by SEPQA, was asked to identify the employer of these employees and to determine whether other collective agreements covered them. After finding that Ciné Le Matou Inc. was the true employer of the employees working on the production and was not a dependent contractor, the Board concluded that the producer, Ciné Le Matou Inc., fell under provincial jurisdiction since it was only fleetingly associated with CBC in circumstances that demonstrated no "integral," "essential" or "vital" relationship between the two enterprises. The Board therefore declared it had no constitutional jurisdiction to determine the existence of a collective agreement under section 158.

Finally, the Board, in the course of a review of the bargaining structure of Canada Post, issued two interim decisions.

In the first case,[33] the Association of Rural Route Mail Couriers asked the Board to determine whether its members were employees within the meaning of section 107(1) and, in the affirmative, whether section 13(6) of the Canada Post Corporation Act could preclude such a finding. As the notion of "employee" includes that of "dependent contractor," the Board found that the couriers met the three main criteria that characterize a "dependent contractor," that is: they are in a position of economic dependence on Canada Post; an administrative control is exercised by Canada Post over their day-to-day performance; and they are integrated within the organizational structure of the Corporation. Their power to hire replacements did not preclude the Board's conclusion, as nothing in the evidence demonstrated that the hiring of replacements was done in an entrepreneurial sense. Having found that the couriers were dependent contractors and consequently employees within the meaning of section 107(1) of the Code, the Board further held that they were not "mail contractors," as defined in the Canada Post Corporation Act, as their principal function of collecting and delivering mail was found not to extend to the transmission. It followed that section 13(6) of said Act, which refers to "mail contractor," did not apply to couriers.

In the second case,[34] the Board refused the Canada Post Corporation leave to withdraw its two-year-old application seeking global review of its bargaining structure. Having found that its powers to control its own procedure were broad enough to determine whether or not to grant such leave, the Board concluded that the hearings should continue and that there were a number of ways to do so. It could proceed proprio motu; it could proceed pursuant to various section 158 applications dealing with jurisdictional conflicts; it could proceed pursuant to its power to determine the appropriateness of bargaining units in the course of section 124 applications; it could proceed on the basis of the "cross-claims" of the bargaining agent in respect to the Corporation's section 119 application; it could proceed pursuant to the Canadian Union of Postal Workers' (CUPW) section 119 application; or it could simply not grant the Corporation leave to withdraw its application. The Board finally opted to refuse the Corporation leave to withdraw, as expediency and efficiency dictated that the matter not be dealt with de novo. Consolidating the Corporation's section 119 application with CUPW's application, the Board further transferred all the proof and evidence heard and decisions rendered in the Corporation's application to that of CUPW.

Sale of Business and Single Employer

During 1987-88, the Board issued eight reasons for decision in this category. Four dealt with applications for a declaration of sale of business under section 144 of the Code, one with an application for a declaration of single employer under section 133 of the Code and four with applications for a declaration under both provisions of the Code. The Board allowed four section 144 applications and one section 133 application.

In **Wilton Ford Truck Sales (1982) Ltd.**,[35] the union alleged that arrangements between Reimer Express and Wilton, whereby the latter was doing all of the maintenance work on Reimer's fleet of trucks on Reimer's premises, constituted a sale of business. The first question was whether Wilton's relationship to Reimer, an interprovincial company, was such that it was brought into federal jurisdiction. Applying the tests in **Northern Telecom**,[36] the Board concluded that, because Wilton's truck maintenance facility was at a separate location from its other operations, it was severable from its provincially regulated business. Therefore, it was within the Board's jurisdiction. On the question of whether there had been a sale of business, the Board applied its decisions in **Bernshine**, **Highway** and **Bradley**[37] and determined that a sale had occurred pursuant to section 144 of the Code.

The **Canada Post Corporation et al.**[38] case arose out of Canada Post making a franchise agreement with Sheldon Manly Drugs, an associate store of Shoppers Drug Mart. The franchise gave Sheldon Manly exclusive rights to operate as a post office in a designated geographic region. The Board decided that the drug store's postal operation fell within federal jurisdiction, as it was an integral part of the Corporation's overall postal network, and therefore the sale of business provision of the Canada Labour Code applied to the arrangement. The Board went on to determine that the closing of a Canada Post postal station and the opening of the Sheldon Manly postal facility at the same location constituted a sale of business.

In **Raynor Holdings & Investments Ltd.**,[39] the Board dismissed an application by the union seeking a declaration that the take-over by Alliance Agencies Ltd. of a bus terminal operated by Raynor for Greyhound in British Columbia constituted a sale. The Board found that the functions performed were not sufficient to form an integral part of Greyhound's operations to the extent that would convert a local undertaking into a federal work, undertaking or business and oust the primary provincial competence rule. The Board therefore concluded that it lacked constitutional jurisdiction over Alliance's labour relations.

The **Aardvark Express Limited et al.**[40] case arose from the closing down of a division of one subsidiary of Canadian Motorways Ltd. and the extension of another division under a different subsidiary of the same corporation. The Board dismissed the application for a declaration of single employer on the basis that, because Aardvark Express was closed, it was no longer an employer. Therefore, a single employer declaration was not appropriate. The Board determined that the cessation of the Aardvark operation and the transfer of its goodwill, equipment and personnel to Cougar, along with the intermingling of employees, constituted a sale of business. The Board then went on to assess the validity of the Cougar agreement, concluding that Cougar as Aardvark's successor was bound by the collective agreement between Aardvark and its Teamsters Local.

In **Motorways Direct et al.**,[41] Motorways, an interprovincial trucking company, decided to close one of its local terminals, and entered into an agreement with two of its former employees to provide the same local delivery and pick-up services. The Board decided that this constituted a sale of business. The single employer application was dismissed.

The **Transport Route Canada Inc. et al.**[42] case was a reverse of the preceding one. The union filed an application under the single employer and sale of business provisions of the Code. In this particular case, a single employer declaration was already in effect with respect to the employer, but the question was whether the work of a subsidiary should be included. The Board found there was a single employer, and therefore did not need to address the sale of business issue.

In discussing the single employer provision, the Board said that, in circumstances where there is already an existing single employer declaration and the issue is whether a wholly owned subsidiary is to be added, the focus should be on the activities of the subsidiary company. If the same functions are being carried out on both sides of the corporate veil, then the subsidiary company will in all likelihood be included within the scope of the existing order.

The **Canadian National Railway Company (CNR)**[43] case was the last of a series of applications involving changes of the bargaining structure at CNR. The unions wanted a single employer declaration to apply to CNR and Marine Atlantic Inc. The Board reviewed the history of the case in detail and concluded that, as a result of legislation making Marine Atlantic a Crown corporation separate from CNR, a single employer declaration was not appropriate.

In **Canadian Broadcasting Corporation**,[44] the union was seeking a declaration that Ciné Le Matou Inc. and CBC constituted a single employer or that a sale of business had occurred between the producer of "Le Matou" and CBC. The Board concluded that, according to the evidence presented, it was Ciné Le Matou Inc., and not CBC, that was the true employer of the employees who worked on the production of "Le Matou." The evidence showed no integration of the production into CBC's business and no economic dependence, as CBC was found to be only one investor among many. As the Board determined that the producer fell under provincial jurisdiction, as established by the Supreme Court in **Paul L'Anglais Inc.**,[45] worked on a totally independent basis and produced the film and mini-series without a significant contribution by CBC, it declared itself without constitutional jurisdiction and dismissed the section 133 and 144 applications. The Board reiterated the requirement that, for section 144 to apply, both the vendor and the purchaser businesses must fall under federal jurisdiction.

Employer Unfair Labour Practices

In 1987-88, the Board issued 24 reasons for decision concerning alleged employer unfair labour practices.

Three unfair labour practice complaints alleged unlawful alteration of the terms and conditions of employment while an application for certification was pending. In one decision,[46] the Board found that the denial of a promotion, based on the results of a knowledge test, was not a violation of the freeze provision. The "business as before" test, applied under section 124(4), was met by the employer whose decision to require such test was in keeping with past practice and was not tainted by bad faith or anti-union animus.

In the second case,[47] the union complained that the employer's failure to employ its members while its certification application was pending constituted a violation of the freeze provision of section 124(4) as well as section 184(3)(a)(i). The Board rejected the employer's objection that a complaint under section 187 could not allege contravention of more than one section of the Code. On the merits, past hiring practice was found to be a term or condition of employment. Since the evidence showed that the employer had departed from its customary hiring practice and that there was an unmistakable aroma of anti-union animus, the Board found that violations of both sections 124(4) and 184(3)(a)(i) had occurred.

In the last case,[48] the Board found that the employer's decision to change constantly the shift schedule of one employee constituted a technical breach of section 124(4), but since the same decision also constituted a breach of section 184(3)(a)(i), it decided not to pursue this part of the union's complaint.

Three complaints involved allegations of employer failure to bargain in good faith. In the one case where the Board granted the complaint,[49] the employer withdrew a memorandum of agreement because the union refused to agree to two additional conditions - one concerning the withdrawal of a complaint of unfair dismissal, the other concerning the waiver of the right to challenge the employer application to exclude 4 of 12 permanent positions covered by its certification. The Board held that, although those conditions could be negotiated, they could not be bargained to impasse,[50] and therefore concluded that they were illegal. The Board ordered the employer to resubmit the memorandum to the union for approval and, if approved, to reinstate the striking employees and to pay them the money they would have earned but for the fact that they were forced to remain on strike as a result of the employer's illegal conduct.

In the second case,[51] the Board found no violation of the duty to bargain in good faith, as nothing in the Code prohibited the employer's proposal that some of the benefits and working conditions applicable to contract employees, who had been added to the bargaining unit, be governed by individual contracts of employment. In fact, the legislative scheme of the Code contemplates the continuation of individual contracts in some form or another within the concept of dependent contractors. The Board distinguished this case from the Supreme Court judgments in **McGavin Toastmaster Limited** v. **Bernice Letitia Ainscough et al.**[52] and in **St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.** v. **Canadian Paper Workers Union, Local 219**.[53]

In the third case,[54] the union complained that the employer, following a merger with another airline company, violated section 148(a) by negotiating directly with the employees in the bargaining unit, as well as section 148(b) by altering conditions of employment after notice to bargain was served. The complaint was dismissed because there was no evidence of any deliberate ploy to gain an advantage at the bargaining table. In fact, the changes that occurred as the result of the merger were a ripple effect of a bona fide business transaction.

Two additional cases involved alleged violations of the freeze provision under section 148(b). Both complaints were dismissed. In one case,[55] the Board found that the changes made by the employer to the work schedules, the status and the routes of some employees were in keeping with its normal business practices of many years.

The other complaint was heard in the context of an application for revocation.[56] The union argued that the employer's implementation of a dental plan was contrary to the freeze provision. The Board found that the employer, by offering to pay half the premiums after notice to bargain was given, was only implementing a commitment it had already made to its employees and therefore had not violated section 148(b). In the same case, the Board found that a series of communications with employees did not constitute interference with the union's representation of employees as prohibited by section 184(1)(a). Reviewing the principles applicable to employer communications, the Board held that the communications were permissible since they were reasonably accurate and did not contain anything that could be construed as improperly or unfairly attacking the union.

Seven additional cases also involved employer interference with the formation or administration of a trade union or its representation of employees,[57] four of which were granted.[58] Among the most significant ones, two involved Canada Post Corporation. In the first case,[59] the Board concluded that "representation" referred to in section 184(1)(a) includes not only representation to the employer, but also to the public and in any forum where the union feels that it is in the interest of its members to do so. Since the union executive's public statements with regard to the effects of the employer's Corporate Plan on rural services were not malicious, they received protection under section 184(1)(a).

In the second case involving Canada Post,[60] the union complained that the employer had prevented local union officers from discussing and distributing literature concerning an upcoming national demonstration protesting the franchising of wicket clerk duties. The Board found that the employer had failed to prove that its actions were based on compelling and justifiable business reasons or that other legitimate business interests were adversely affected by the discussions between local union officers and their members, which took place during non-working hours at non-production areas in the work place.

Another complaint under section 184(1)(a) was filed in the context of applications for a declaration of single employer and sale of business.[61] Having granted the application for a declaration of sale of business, the Board found that the successor employer's refusal to apply the collective agreement entered into between the predecessor employer and the complainant contravened sections 184(1)(a), 184(3)(b) and 184(3)(e). Furthermore, the successor employer's refusal to hire or to keep in its employ the employees of the predecessor who insisted that their collective agreement be honoured constituted a violation of section 184(3)(a)(i). Both the predecessor and the successor were jointly and severally found liable for these violations.

In one of the section 184(1)(a) complaints that were dismissed,[62] the Board reiterated the principle that a unilateral management policy whose effect is to interfere with the very viability of the representation rights of a certified bargaining agent could, in some cases, contravene section 184(1)(a). However, since the union did not demonstrate that CBC's participation in the production of "Le Matou" had the effect of undermining the integrity of the bargaining unit, the section 184(1)(a) complaint was dismissed.

In 14 decisions, the Board dealt with 26 unfair labour practice complaints concerning dismissal, lay-off, or some other form of discipline.[63]

In one of the 20 complaints that were granted,[64] the Board reiterated the principle that no matter how much cause an employer might have to terminate an employee, an unfair labour practice will have been committed if, in addition, there was anti-union motivation. In fact, the employer's decision to terminate, without a written warning or reprimand, the president of the local, who was also a member of the negotiating committee, was found to be tainted by anti-union animus.

In another case,[65] anti-union animus was inferred by the Board from the contemporaneity of the lay-off with the filing of an application for certification and from the timing of the preparation of the severance package which was not ready for the day of lay-off, contrary to normal practice.

In a third case,[66] the complainant's active role in the organizing campaign led the Board to conclude that anti-union animus existed. The same conclusion was reached in another case[67] involving three complaints, where the employer decided, the day before an application for certification was filed, to contract out a part of its operation to an ex-employee who had, until then, been president of the union being organized. Two complainants who were laid off as a result of this contracting out were reinstated and compensated for lost wages.[68]

Two complaints arising out of the same facts alleged that the employer had contravened sections 184(3)(a)(i) and 184(3)(a)(vi) by dismissing the union spokesperson because of her public statement during a legal strike.[69] The Board held that the statement was made to promote union action and constituted a form of participation that is protected under section 184(3)(a)(i). Since the complainant was the only one to be disciplined for having made a statement, and that she had not acted recklessly, her dismissal was contrary to section 184(3)(a)(i). The Board also granted the section 184(3)(a)(vi) complaint, finding that the complainant's public statement constituted a form of participation in a strike, and thus an activity protected by that provision. The fact that the statement was detrimental to the employer, provided that it was not grossly unlawful, could not validate its disciplinary action.

In a decision involving 10 section 184(3)(a)(i) complaints,[70] the Board had to determine the validity of section 188(3) in light of sections 7 and 15 of the Charter. Section 188(3) places on the employer the burden of disproving allegations of section 184(3) violations.

Section 7 of the Charter guarantees everyone the right not to have his right to life, liberty and security of the

person infringed upon except in accordance with the principles of fundamental justice.[71] The Board rejected the employer's argument that section 7 protects economic interests such as the right to engage in an occupation or business of one's choosing. Considering the remedial nature of a complaint under section 187, as well as the particular context of industrial relations, the Board concluded that the reverse onus provision was compatible with the principles of fundamental justice.

The challenge to section 188(3), under section 15 of the Charter which guarantees equality rights,[72] was also rejected on the basis that the employer-union categorization created by section 188(3), being economically based, is not one of the grounds covered by section 15. Furthermore, the Board held that the employer had not shown that the distinction found in section 188(3) was unfair or unreasonable having regard to its purpose which is the protection of the fundamental right of employees to join the trade union of their choice. Then dealing with the merits of the case, the Board, in the absence of any evidence presented by the employer, found that the only evidence it had before it was the written complaint which under section 188(3) is itself evidence that a violation of section 184(3) occurred. The employer was therefore ordered to reinstate the complainants and compensate them for lost wages.[73]

The Board dismissed six section 184(3)(a)(i) complaints as unfounded[74] either because the evidence showed the discipline imposed was not motivated by anti-union animus,[75] or because the complaint was directed against the wrong person,[76] or because the union was unable to seriously challenge the employer's evidence.[77] In another case where the section 184(3)(a)(i) complaint was dismissed,[78] the union alleged that the employer had unilaterally altered certain terms and conditions of the provisions of the collective agreement. The main issue in that case was whether the bridging clause of the collective agreement had the effect of continuing it and whether the employer was free to unilaterally alter terms and conditions of employment when the right to strike had been acquired. The Board found that the bridging clause in the collective agreement did not extend the terms and conditions of employment beyond the statutory freeze provision of section 148(b). Therefore, the employer could unilaterally alter the terms and conditions of employment once the freeze provision had expired and the right to strike or lock out had been acquired.

The Board had also granted two complaints alleging that Canada Post had contravened section 184(3)(c) by taking disciplinary action against CUPW members who had refused on two occasions to do work claimed to be work of LCUC members who were participating in a rotating but lawful strike in Halifax.[79] Although the second refusal to do struck work occurred while LCUC members in Halifax were not actually engaged in a work stoppage, a majority found that they were taking part in a lawful strike. In fact, they had acted in concert with all LCUC members across the country and were ready to stop working at a moment's notice from LCUC.[80]

Union Unfair Labour Practices

Eight reasons for decision were issued concerning the duty of fair representation imposed on bargaining agents by section 136.1 of the Code. All of them concerned the administration of collective agreements or the processing of employee grievances. In seven cases, the Board dismissed the complaint.

In one of these cases,[81] the Board reiterated its position that its mandate under section 136.1 was to review and make a determination on the handling of the grievances by the union, not to look at the merits of the grievance. As there was no evidence that the handling of the grievances was arbitrary, discriminatory or in bad faith, the Board concluded that the union had not violated section 136.1.

The same point was made in another case[82] where the union decided not to refer the grievances to arbitration after hearing that the two complainants had pleaded guilty to criminal charges of theft for which they had been terminated. Since the union's judgment was not characterized by arbitrariness, discrimination or bad faith, the Board found that there had been no breach of the duty of fair representation.

In a third case,[83] two complainants alleged that the union breached its duty of fair representation when, without their knowledge, it had settled a grievance of two other employees in a way that resulted in a loss of their seniority and when it had refused subsequently to file their grievance. With respect to the settlement of the other employees' grievance, the Board found that the decision had not itself been the subject of a complaint and, furthermore, that the complainants learned of the settlement more than 90 days before filing their complaints. However, the Board expressed its concern over the union's duty to inform the complainants of the grievance so as to enable them to assert, before an arbitrator, their rights which could be jeopardized. Ultimately, the Board concluded that the union's decision not to file the complainants' grievance was made

objectively, based on its understanding of the collective agreement.

In another section 136.1 case,[84] the complaint arose out of the union's refusal to seek judicial review of an arbitral award and to take a second grievance to arbitration. The Board stated that the duty of fair representation applies to employees "with respect to their rights under the collective agreement." Since the collective agreement did not provide for the right to have an arbitral award taken to court for judicial review, the Board concluded that the complainant had no recourse under section 136.1. Furthermore, the Board found that the union's decision not to proceed with the grievance was reasonable given that the first grievance of a similar claim had been arbitrated and lost.

Two complaints[85] were dismissed, as they were not filed within the time limit set out in section 187(2). In one case,[86] the Board also decided to dismiss the complaint because there was no evidence that the union's handling of the grievance violated section 136.1.

In the second case,[87] the Board applied the principle set out in **Lochner**[88] concerning the obligation to file a section 136.1 complaint within 90 days from the date of the complainant's knowledge of the union's refusal to proceed, not within 90 days from the date when that decision is later upheld through the internal union review procedure. As the circumstances of the case showed that the complainant knew of the union's refusal to proceed with his grievance well before 90 days before his complaint was filed, the Board found the complaint untimely. The Board added, however, that bargaining agents could not avoid their duty under section 136.1 by encouraging or requiring their members to exhaust internal avenues before resorting to any court or tribunal and, at the same time, taking advantage of the time limits under the Code.

The last case in which section 136.1 complaints were dismissed[89] concerned six longshoremen who alleged they had been fined by their union and threatened with expulsion for non-payment, all because they had not complied with the collective agreement with respect to the new procedure of signifying their availability for dispatch. The Board found that the union's conduct, while regrettable, was not arbitrary, discriminatory or motivated by bad faith, nor did it find it negligent or superficial.[90] However, the Board did find that the union had contravened section 185(g) which prohibits the imposition of disciplinary measures in a discriminatory manner. The evidence revealed that the membership was not consulted nor informed by the union about the new interpretation of the collective agreement. Those facts and the obvious lack of clarity in the directives, as well as the autocratic way in which the complainants were disciplined, led the Board to conclude that the union had violated section 185(g).

In the only decision in which a breach of section 136.1 was found,[91] the union had again refused to file a grievance on an employee's behalf. The complainant was terminated after being misled by his supervisor into believing he could ignore a displacement notice without losing his seniority. His union representative claimed that he had advised the complainant to fill out the bottom part of the displacement notice in order to protect his seniority. The Board found that the union missed the real issue which was that the employer's advice to the complainant had caused him not to protect his seniority rights. Consequently, the complaint was granted and the matter referred to arbitration.

Finally, the Board upheld a section 161.1 complaint[92] filed by five longshoremen alleging that Local 1845 had treated them in an unfair and discriminatory manner by changing the dispatching rules in a way that took away their priority, solely because of their admission to another Local of the International Longshoremen's Association (ILA). After reviewing its jurisprudence on the terms "fair and undiscriminatory rules of dispatch," the Board found that the resolution that brought about the new dispatching rules was discriminatory, unfair and in contravention of the ILA constitution which in no way prohibited dual membership but even provided for it. The Board retained jurisdiction with respect to the remedies under section 189 and asked the parties to file their submissions to that effect.

Other Decisions

The Board considered two applications for religious exemption made under section 162(2).

In **Murray L. Wiebe**,[93] the Board found that the applicant met the four-criteria test outlined in **Richard Barker**[94] and in **Lise Guertin**,[95] but felt that Mr. Wiebe's need for an exemption did not outweigh the desirability of allowing the principle underlying section 162(1) to operate as universally as possible. Given the fact that Mr. Wiebe took the job realizing he would have to pay union dues and would not have quit his job if the exemption was refused, the Board concluded that his objection had more the flavour of a strong preference than a "compelling necessity." The application was therefore dismissed.

In **Paul D. Crone**,[96] the Board granted a religious exemption to a driver who testified that he would be forced to leave his employment if he did not get the exemption. The Board found that the applicant's objection was based upon a "compelling necessity," the fifth criterion established by the Board in **Murray L. Wiebe**.[97]

In **Iberia**,[98] the employer had not complied with the Board's remedial order issued in response to a violation of the unfair labour practice provisions of the Code. The remedy was that the Board's reasons for decision in the unfair labour practice complaint case be distributed to all employees, but the employer had communicated only an excerpt. The Board declined to file the order in the Federal Court pursuant to section 123 of the Code, but issued an additional order that the first order be complied with and that the reasons for decision in this particular case also be distributed to the employees.

Occupational Health and Safety

The Board dealt with four complaints alleging that employers had contravened section 104(a) of Part IV by penalizing employees who had exercised their rights under the safety provisions. Two of those complaints were granted.

The first complaint to be granted[99] was brought by a driver who refused to drive a truck with faulty brakes. The Board, sitting as a single member quorum, did not believe that the employer had never been informed by the complainant that he had refused to work pursuant to section 85(6) of the Code. Therefore, the Board concluded that the employer had violated section 104(a). Since the complainant did not wish to be reinstated, the Board ordered that he be compensated for the money he would have earned but for his unjust dismissal.

In **Mary Glover et al.**,[100] CUPW filed a complaint on behalf of 12 employees disciplined for refusing to work in an area where asbestos was being removed because they believed that no testing was being conducted to detect asbestos fibers in the air. It was agreed to take Mrs. Mary Glover's complaint as a test case and hold the other 11 complaints in abeyance. The employer raised a preliminary objection to the effect that the employees had not followed the procedural requirements set out in sections 85(6) (report to employer) and 86(1) (notice to safety officer) before filing their complaints under section 90(1). This objection was dismissed, as the Board found that the substance of the Code had been sufficiently complied with. On the merits, the evidence revealed that Mrs. Glover had reasonable cause to believe that a condition existed that constituted a danger to herself and that she was sincere in leaving the work area. Consequently, the Board found that Canada Post acted in a manner contrary to section 104(a). Exercising its remedial powers under section 91, the Board ordered the employer to remove from Mrs. Glover's record the report of the disciplinary interviews and compensate her for any lost wages and benefits she would have received if it was not for the imposition of the disciplinary action.

The third case[101] involved a complainant who refused to work on a piece of salvaged stainless steel because he thought a yellow substance on it might be poisonous. A provincial mine inspector was called to the mine site and found the material to be safe to work on. The complainant still refused to work and was terminated. The Board dismissed the complaint, as it found that the complainant's motivations were not sincere when he refused to work after the safety inspector's determination and, even if he was sincere, he no longer had reasonable cause not to continue to work. His only recourse was a reference to the Board pursuant to section 86(5) which he failed to make.

The last section 90(1) complaint[102] involved letter carriers who were penalized for not crossing a picket line set up by fellow employees members of CUPW, in front of the work place. The complainants claimed that the picket line was dangerous and that their decision not to cross it flowed from section 85. The complaints were dismissed, as the alleged danger occurred outside the work place and before the complainants arrived at work. The Board held that the "right to refuse to work" pursuant to section 85(1) operates only while the employees are **at work**, which was not the case here.

In an interim decision,[103] the Board, sitting as a single member quorum pursuant to section 105.8, declined jurisdiction with respect to certain types of complaints under Part IV. In particular, the complainants alleged that their employer had violated section 104(a) by terminating their employment for having fulfilled their duties under section 83(1). The Board agreed with the employer's position that a complaint alleging violation of section 104(a) is restricted to situations where employees had exercised their right to refuse to work in certain unsafe circumstances, as provided by sections 85 or 86. However, the Board granted the complainants' request to amend their complaints to bring them within reach of the Board's remedial powers under Part IV of the Code.

Finally, in **Canadian Broadcasting Corporation**,[104] a summit panel of the Board dealt with an application seeking review of an unpublished letter decision

rendered under Part IV. The applicant alleged that the original panel lacked jurisdiction under section 96.3(c) to order that the compensation owed to the complainant include pre-award interest. This argument was dismissed, as the Federal Court of Appeal made a ruling on the question and upheld the Board's jurisdiction in this case. The employer's second argument based on the inopportunity of granting interest was also rejected as the summit panel concluded that it is up to each panel seized of a case to determine the appropriate remedy based on the evidence heard.

Endnotes

1. **CF Cable TV Inc.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 624

2. **Canadian Broadcasting Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 646

3. **Nationair (Nolisair International Inc.)** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 630

4. **Shamrock Television System Inc., CKOS-TV and CICC-TV** (1987), 17 CLRBR (NS) 205 (CLRB no. 639)

5. **Canada Labour Relations Board et al.** v. **Paul L'Anglais Inc. et al.**, [1983] 1 S.C.R. 147; and (1983), 47 N.R. 351

6. **Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 651

7. **Terminaux portuaires du Québec (TPQ) and Maritime Employers' Association** (1987), 65 di 162; and 88 CLLC 16,007 (CLRB no. 642)

8. **Terminaux portuaires du Québec et al.** (1987), 88 CLLC 16,007 (CLRB no. 658)

9. **Cape Breton Development Corporation** (1987), 88 CLLC 16,005 (CLRB no. 661)

10. **Shamrock Television System Inc., CKOS-TV and CICC-TV, supra**, at note 4

11. **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 670

12. **Canadian Pacific Express and Transport** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 682

13. **Alison Albert et al.** (1987), 87 CLLC 16,031 (CLRB no. 622) (dissenting opinion by M.-M. Galipeau)

14. **Ghislaine Otis et al.** (1987), 88 CLLC 16,004 (CLRB no. 657)

15. **William E. Bionski** (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; and 84 CLLC 16,054 (CLRB no. 476)

16. **Bank of Montreal (Sherbrooke)** (1987), 87 CLLC 16,044 (CLRB no. 621)

17. **Delta Air Lines Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 673

18. On April 27, 1988, the Board, being satisfied that a majority of eligible voters who cast ballots no longer wished to be represented by Canada Air Transport Employees, ordered that, pursuant to section 138(1) of the Code, the order of certification be revoked.

19. **Sedpex Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 667

20. On March 18, 1988, the Board dismissed the application for revocation as it was not supported by a majority of the eligible voters who cast ballots.

21. **Canada Post Corporation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 675

22. The **first bargaining unit** is made up of employees represented by the Canadian Postmasters and Assistants Association; the **second bargaining unit** is an operational unit consisting of employees represented by the Letter Carriers' Union of Canada, the Canadian Union of Postal Workers, the International Brotherhood of Electrical Workers and the General Labour and Trades groups currently represented by the Public Service Alliance of Canada (PSAC); the **third bargaining unit** is a white-collar administrative bargaining unit that is comprised of the administrative, technical and professional groups (other than nurses) currently represented by PSAC and the Professional Institute of the Public Service of Canada; the **fourth bargaining unit** is a supervisory unit consisting of employees other than first-line supervisors and lead hands, but including employees whose role enables them to affect the direction of the Corporation's policies and programs.

23. **Cape Breton Development Corporation, supra**, at note 9

24. **Maritime Employers' Association (MEA)** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 648

25. **Canadian National Railway Company** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 650

26. **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,034 (CLRB no. 640)

27. **Altus Construction Services Ltd. et al.** (1987), 87 CLLC 16,015 (CLRB no. 612)

28. **Terminus Maritime Inc.** (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402)

29. **Freight Emergency Service Ltd.** (1984), 55 di 172; and 84 CLLC 16,031 (CLRB no. 460); **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.** (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465); **Highway Truck Service Ltd.** (1984), 57 di 178 (CLRB no. 486); **Bradley Services Ltd. et al.** (1986), 65 di 111; 13 CLRBR (NS) 256; and 86 CLLC 16,036 (CLRB no. 570); **Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 625; **Logistec Corporation** (1986), 15 CLRBR (NS) 338; and 87 CLLC 16,008 (CLRB no. 593)

30. **Bank of Montreal (Sherbrooke), supra**, at note 16

31. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2

32. In **Nationair (Nolisair International Inc.), supra**, at note 3, the Board had the opportunity to discuss the main factors that characterize the employer-employee relationship.

33. **Canada Post Corporation** (1987), 16 CLRBR (NS) 149; and 87 CLLC 16,029 (CLRB no. 626)

34. **Canada Post Corporation** (1987), 16 CLRBR (NS) 310; and 88 CLLC 14,006 (CLRB no. 628)

35. **Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited, supra**, at note 29

36. **Northern Telecom Canada Limited** (1980), 41 di 44; and [1980] 2 Can LRBR 122 (CLRB no. 237)

37. **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., Highway Truck Service Ltd.** and **Bradley Services Ltd. et al., supra**, at note 29

38. **Canada Post Corporation et al.** (1987), 87 CLLC 16,049 (CLRB no. 649)

39. **Raynor Holdings & Investments Ltd.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 676

40. **Aardvark Express Limited et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 679

41. **Motorways Direct and G and J Cartage** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 644

42. **Transport Route Canada Inc. et al.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 638

43. **Canadian National Railway Company, supra**, at note 25

44. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2

45. **Canada Labour Relations Board et al. v. Paul L'Anglais Inc. et al., supra**, at note 5

46. **National Bank of Canada (Maniwaki, Quebec)** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 637

47. **Bayside Potatoport Ltd.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 677

48. **Overland Express, division of TNT Canada Inc.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 631

49. **Inuvik Housing Authority** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 645

50. **Brewster Transport Company Ltd.** (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

51. **Canadian Broadcasting Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 629

52. **McGavin Toastmaster Limited v. Bernice Letitia Ainscough et al.**, [1976] 1 S.C.R. 178; and (1975), 54 D.L.R. (3d) 1

53. **St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219**, [1986] 1 S.C.R. 704

54. **Delta Air Lines Inc., supra**, at note 17

55. **Purolator Courier Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,053 (CLRB no. 653)

56. **Sedpex Inc., supra**, at note 19

57. **Canada Post Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 620; **Inuvik Housing Authority et al.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 627; **Canada Post Corporation** (1987), 87 CLLC 16,060 (CLRB no. 654); **Frederick Transport Limited** (1988), 88 CLLC 16,021 (CLRB no. 674); **Aardvark Express Limited et al. supra**, at note 40; **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2; **Yellowknife Housing Authority** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 656

58. **Canada Post Corporation (620), Inuvik Housing Authority et al.** and **Canada Post Corporation (654), supra**, at note 57; and **Aardvark Express Limited et al., supra**, at note 40

59. **Canada Post Corporation (654), supra**, at note 57

60. **Canada Post Corporation (620), supra**, at note 57

61. **Aardvark Express Limited et al., supra**, at note 40

62. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2

63. **Inuvik Housing Authority et al., supra**, at note 57; **Overland Express, division of TNT Canada Inc., supra**, at note 48; **Frederick Transport Ltd.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 634 (2 complaints); **Kawartha Broadcasting Co. Ltd.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 647; **Québecair/Air Québec** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 659; **John M. Staniewicz** (1987), 88 CLLC 16,011 (CLRB no. 663); **Frederick Transport Limited (674), supra**, at note 57 (10 complaints); **Bayside Potatoport Ltd., supra**, at note 47, summarized at page 28; **Aardvark Express Limited et al., supra**, at note 40, summarized at page 27; **Cablevision du Nord de Québec Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 681 (3 complaints); **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2; **Purolator Courier Ltd., supra**, at note 55 (2 complaints); **Canada Post Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 664; **Air Canada (National)** (1988), 88 CLLC 16,010 (CLRB no. 669)

64. **Inuvik Housing Authority et al., supra**, at note 57

65. **Overland Express, division of TNT Canada Inc., supra**, at note 48

66. **Kawartha Broadcasting Co. Ltd., supra**, at note 63

67. **Cablevision du Nord de Québec Inc., supra**, at note 63

68. The third complaint was dismissed as the complainant did not testify and the union was unable to seriously challenge the employer's reasons for terminating his employment.

69. **Québecair/Air Québec, supra**, at note 63

70. **Frederick Transport Limited (674), supra**, at note 57

71. Section 7 of the Canadian Charter of Rights and Freedom reads as follows:

    "Everyone has the right to life, liberty and security of the person and the right not to be deprived thereof except in accordance with the principles of fundamental justice."

72. Section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms provides as follows:

    "Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

73. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

74. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2; **Purolator Courier Ltd., supra**, at note 55; **Canada Post Corporation (664), Air Canada (National)** and **Cablevision du Nord de Québec Inc., supra**, at note 63

75. **Purolator Courier Ltd., supra**, at note 55 (2 complaints): evidence showed that the suspensions imposed were legitimate responses to the employees' failure to comply with established company policies and practices; **Canada Post Corporation (664), supra**, at note 63: the Board found that the restructuring of routes was done for rational business reasons as claimed and the granting of the routes, following the tendering process, was consistent with the employer's normal business practices

76. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2: the Board concluded that since the production was carried out by Ciné Le Matou Inc., CBC could not therefore discriminate against its employees; in the same case, the Board also dismissed a section 184(3)(e) complaint, as there was no serious indication that the manager's remarks, urging the union to be flexible, constituted threats or intimidation

77. **Cablevision du Nord de Québec Inc., supra**, at note 63

78. **Air Canada (National), supra**, at note 63: the complaint also alleged violation of sections 184(3)(a)(vi) and 184(3)(b); dissenting member, although concurring with the finding, was of the view that it is open to the parties to agree to continue certain provisions of the collective agreement and that such agreement should be determined by an arbitrator

79. **Canada Post Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 652

80. **Canada Post Corporation, supra**, at note 79; dissenting member gave a narrow interpretation to the definition of "strike" and found that there was no strike in progress for the purposes of section 184(3)(c) when the LCUC members in Halifax were themselves not participating in the strike

81. **William Anthony Amor** (1987), 18 CLRBR (NS) 249 (CLRB no. 633)

82. **Robert Lacoste et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 680

83. **Martin Poiré et al.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 666

84. **Gordon Newell** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 623

85. **John M. Stanlewicz, supra**, at note 63; **Donald McIntyre** (1987), 88 CLLC 16,002 (CLRB no. 665)

86. **John M. Stanlewicz, supra**, at note 63

87. **Donald McIntyre, supra**, at note 85

88. **George Lochner** (1979), 37 di 114; [1980] 1 Can LRBR 149; and 79 CLLC 16,209 (CLRB no. 219)

89. **Camille Bernard et al.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 635

90. The Board also found that evidence did not support the allegation that the union had violated section 185(h).

91. **Cuthbert C. Miller** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 662

92. **Gaston Bouchard et al.** (1987), 88 CLLC 16,048 (CLRB no. 655)

93. **Murray L. Wiebe** (1987), 87 CLLC 16,032 (CLRB no. 632)

94. **Richard Barker** (1986), 66 di 91; 13 CLRBR (NS) 28; and 86 CLLC 16,031 (CLRB no. 576); the four-criteria test suggested follows:

    (1) the applicant must object to all trade unions;

    (2) the applicant does not have to rely on some specific tenets of a religious sect to base his/her objection;

    (3) the applicant's religious beliefs must relate to the Divine; and

    (4) the applicant must be sincere and must prove that he/she has not rationalized his/her objection

95. **Lise Guertin** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 614

96. **Paul D. Crone** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 643

97. **Murray L. Wiebe, supra**, at note 93

98. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 671 (issued following a violation of the Code in **Iberia Airlines of Spain** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 608)

99. **Tom Caughill** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 641

100. **Mary Glover et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 672

101. **Dave Davies** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 660

102. **Jackie T.R. Carr et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 668

103. **Lila K. Walker et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 678

104. **Canadian Broadcasting Corporation** (1987), 17 CLRBR (NS) 43 (CLRB no. 636)

In 1987-88, the Federal Court of Appeal received 34 applications for judicial review of Board decisions under section 28(1)(a) of the Federal Court Act. This is in addition to the 18 applications that were still pending before the Court at the end of the 1986-87 fiscal year. Of these applications, 13 were eventually withdrawn. The Court did review 11 of the applications; the Board's decision was upheld in 10 cases and set aside in 1 case.

The one case in which the applicant was successful was **Canada Post Corporation** v. **Association of Rural Route Mail Couriers et al.**[1] The Board issued an interim decision in the course of its review of the bargaining units of Canada Post addressing the issue of whether rural route couriers could avail themselves of Part V of the Canada Labour Code. The Board decided that section 13(6) of the Canada Post Corporation Act did not apply to the activities of the couriers and that the latter were therefore entitled to exercise their rights under Part V of the Code. The Federal Court of Appeal unanimously quashed the Board's decision. The justices disagreed on the question of whether the Board had made a jurisdictional error or its interpretation was patently unreasonable; however, in either case, the Board's privative clause did not protect its decision. The application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada by the Letter Carriers' Union was dismissed.

The **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre** v. **L'Union internationale des employés de commerce, section locale 508**[2] case arose from the Federal Court of Appeal having referred the case back to the Board in an earlier decision. The issue then had been the Board's power to use its power to review under section 119 of the Code to revoke a certification on the employer's request. The Board reconsidered the matter under section 119 but decided not to grant the revocation. The bank then applied to have the decision quashed. The majority of the Court concluded that the Board had exercised its jurisdiction properly and therefore that its decision was protected by its privative clause. One justice would have referred the case back to the Board for further reconsideration.

In **Canadian Broadcasting Corporation** v. **Broadcast Council of Canadian Union of Public Employees, Local 667, et al.,**[3] the question raised was whether the Board has the right to grant pre-award interest to a successful complainant under what is now section 91(c), Part IV of the Code. MacGuigan J. was of the view that compensation meant current equivalency, not merely the nominal amount the complainant would have earned, and upheld the Board's right to grant pre-award interest.

Grain Workers' Union, Local 333, C.L.C. v. **Prince Rupert Grain Ltd. et al.**[4] concerned the issue of whether the same Board panel must hear a case on which it had previously reserved jurisdiction. In this instance, the Board had determined there had been a technological change within the meaning of the Code. The Board reserved jurisdiction on the exclusion of employees from the bargaining unit if this could not be negotiated. A differently constituted panel held a hearing on this point and noted that section 120.1 of the Code permits the Board to have different panels hear severable parts of a case. The Court said simply that the applicant had not objected to the change of panel at the time and therefore had waived its right to do so. Furthermore, the case was severable and there was no contravention of the rule "he who decides must hear."

In **David Sarty** v. **Canada Labour Relations Board,**[5] the applicant sought to challenge the Board's refusal to rehear the applicant's complaint under section 119 of the Code. The Court decided that there was no error of jurisdiction or denial of justice in the Board's decision not to rehear. Furthermore, Mahoney J. noted that a reconsideration does not reopen the process to judicial review nor does it suspend the running of the time limit for an attack on the initial Board decision under section 28 of the Federal Court Act. The application was dismissed.

The **Central Western Railway Corporation** v. **United Transportation Union et al.**[6] case concerned the Board's constitutional jurisdiction to declare a sale of business between Canadian National Railway and Central Western. The Federal Court of Appeal unanimously rejected the Board's reasons for seizing jurisdiction in this case, but a majority upheld the Board's result. All three justices decided that the declaration made under section 92(10)(c) of the Constitution Act (1867) making the railway a federal work continued to operate until Parliament withdrew it. Marceau J. also concluded it was still an interprovincial undertaking. Hugessen J. dissented in result, reasoning that being a federal work did not necessitate that the labour relations also be federal. The Supreme Court of Canada granted leave to appeal June 2, 1988.

In **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.**[7] there was a challenge against a certification issued by the Board for all employees of Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. "working out of Ontario." The employer used various arguments to try to show that "working out of" was so vague as to constitute an error of jurisdiction on the part of the Board. The Court admitted that the Board's phrase could have been more precise but rejected the contention that it constituted an error of jurisdiction. The

employer also alleged that the Board had breached the rules of natural justice in complying with its own regulations. Maritime-Ontario maintained that by assessing union support on the date of receipt of the application for certification, as per the Board's rules, it ignored submissions made later. The Court rejected this argument reasoning that there was no evidence that any submissions were before the Board or that they had not been properly considered.

The **Altus Construction Services Ltd.** v. **United Steelworkers of America**[8] case arose from the decision of a plenary session of the Board reconsidering the decision of a panel. The original panel had refused to certify a bargaining unit on the basis that there would be no employee shortly thereafter. It decided the Board had a discretion to refuse a certification when it would be an academic exercise. The plenary Board decided otherwise. The employer challenged this Board decision on the ground that the Board's refusal to exercise its discretion constituted an error of jurisdiction. The Court dismissed the application on the ground that the Board did not reject that there was discretion, but had said it only existed until the provisions of the Code had been met. Furthermore, the Court noted this decision was clearly within the Board's jurisdiction and hence protected by the privative clause.

In **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers,**[9] the employer challenged the Board's decision that the franchising of postal services to a retail drugstore constituted a sale of business within the meaning of the Code. Pratte J. upheld the Board's reasoning that the postal activities of the drugstore were integrally related to Canada Post and therefore within the Board's jurisdiction.

The **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers et al.**[10] case arose from the Board's decision not to grant the employer's leave to withdraw from a case it had initiated to review its bargaining units. Canada Post challenged this decision with a section 28 application. However, before the case could be heard, the unions brought a motion to quash that application. The Court agreed with the unions' view that the decision in question was not one subject to review under section 28, and granted the motion.

Lastly, in **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Monique Verrault,**[11] the Board's determination that the complainant's demotion and transfer constituted an unfair labour practice was challenged. The employer's application for judicial review was dismissed without reasons.

In addition to the applications under section 28 of the Federal Court Act, the Board was a party to several motions of various kinds.

In **Terminaux portuaires du Québec Inc.** c. **Association des employeurs maritimes et autre,**[12] the employer brought a motion to stay the Board's order directing all longshoring employers of Bécancour and Trois-Rivières to appoint an agent under section 132 of the Code. The motion was rejected without reasons.

A motion to quash a section 28 application filed by the employer was brought in **Canadian Pacific Airlines et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.**[13] against a Board order requiring the employers to provide certain information and documents prior to the hearing. The employers challenged the Board's jurisdiction to make this type of order. The union moved to quash on the basis that it was an interim decision not reviewable under section 28. The Court dismissed the motion to quash because (1) the order being attacked was one the Board was mandated to make and (2) it was one from which legal rights and obligations flow in that the employers were obliged to do something which, if the order was made without jurisdiction, could never be corrected; the employers were subject to contempt proceedings and to penal proceedings (sections 123 and 192 of the Code). The Board's application for leave to appeal this decision was also denied by the Supreme Court on June 30, 1988.

In **Maritime-Ontario Freights Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.,**[14] the employer brought a motion to stay the Board's order that the parties begin collective bargaining. In addition, the employer sought to have the contents of the casebook varied to include employees' interventions about the union. The Court rejected the motion to stay without comment. The motion to vary the casebook was also denied.

In addition to the above, there were three motions for extensions of time to file section 28 applications. All were denied without reasons.[15]

Lastly, there was a writ of evocation in Quebec Superior Court in **Société de radio-télévision du Québec** c. **Conseil canadien des relations du travail.**[16] The employer challenged the Board's constitutional jurisdiction on the basis that its operations were strictly provincial. The Court rejected the writ as it did not find it was evident that the undertaking was strictly provincial and that the Board had no jurisdiction. The Court also stated that, given that the issue is a constitutional one, the Board is the proper forum and has jurisdiction to hear the evidence.

Endnotes

1. **Canada Post Corporation** v. **Association of Rural Route Mail Couriers et al.** (1987), 46 D.L.R. (4th) 716; and 88 CLLC 14,006 (F.C.A.)

2. **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre, Québec** c. **L'Union internationale des employés de commerce, section locale 508,** judgment rendered from the bench, Court file no. A-104-87, October 16, 1987 (F.C.A.)

3. **Canadian Broadcasting Corporation** v. **Broadcast Council of Canadian Union of Public Employees, Local 667, et al.,** [1987] 3 F.C. 515; (1987), 38 D.L.R. (4th) 617; and 76 N.R. 155

4. **Grain Workers' Union Local 333, C.L.C.** v. **Prince Rupert Grain Ltd. et al.,** [1987] 3 F.C. 479; (1987), 38 D.L.R. (4th 467; and 77 N.R. 310)

5. **David Sarty** v. **Canada Labour Relations Board,** judgment rendered from the bench, Court file no. A-91-86, April 6, 1987 (F.C.A.)

6. **Central Western Railway Corporation** v. **United Transportation Union et al.** (1988), 47 D.L.R. (4th) 161; and 84 N.R. 321 (F.C.A.)

7. **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1988), 88 CLLC 14,009 (F.C.A.)

8. **Altus Construction Services Ltd.** v. **United Steelworkers of America,** judgment rendered from the bench, Court file no. A-532-87, February 9, 1988 (F.C.A.)

9. **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers,** judgment rendered from the bench, Court file no. A-762-87, January 28, 1988 (F.C.A.)

10. **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Public Workers et al.,** Court file no. A-307-87, September 8, 1987 (F.C.A.)

11. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Monique Verreault,** Court file no. A-90-87, September 8, 1987 (F.C.A.)

12. **Terminaux portuaires du Québec Inc.** c. **Association des employeurs maritimes et autre,** Court file no. A-635-87, September 18, 1987 (F.C.A.)

13. **Canadian Pacific Airlines et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.** (1988), 84 N.R. 81 (F.C.A.)

14. **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.,** Court file no. A-331-87, November 25, 1987 (F.C.A.)

15. **Transport Route Canada Inc. et al.** v. **International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Locals 91, 141, 879, 880 and 938,** Court file no. 87-A-73, October 22, 1987 (F.C.A)

    Transport Route Canada Inc. et al. v. **International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local 106,** Court file no. 87-A-74, October 22, 1987 (F.C.A.)

    David St. Clair Sarty v. **Canada Labour Relations Board,** Court file no. 88-A-2, March 23, 1988 (F.C.A.)

16. **Société de radio-télévision du Québec** c. **Conseil canadien des relations du travail,** [1988] R.J.Q. 410 (Que. S.C., no. 500-05-0101118-873)

Historical Overview of the Canada Labour Code (Part V)

Prior to 1973, Part V of the Canada Labour Code dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the Code was reenacted and it provided for additional duties and functions of the Canada Labour Relations Board, which included:

- the investigation, mediation, hearing and determination of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents;
- the investigation and determination of applications respecting technological changes;
- the determination of applications for declaration of unlawful strikes or lockouts;
- the determination of the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business; and
- the determination of single bargaining units for a geographical location.

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors, and employees whose duties included the supervision of other employees.

In 1978, Part V of the Canada Labour Code was further amended through Bill C-8 and the jurisdiction and powers of the Board were increased. Major features of the amendments to Part V included:

- the expansion of the Board to provide additional Vice-Chairmen;
- the discretion to order representation votes and related run-off votes;
- the determination of the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date which the Board considers appropriate;
- the requirement for unions to fairly represent all members of the bargaining unit as well as a requirement of fair and objective referral procedures by union hiring halls;
- on referral from the Minister of Labour, the settlement by the Board of the terms and conditions of first collective agreements; and
- the requirement that a union or employers' organization provide its members with an annual financial statement.

Furthermore, the scope of the discretionary powers of the Board in dealing with unlawful strikes or lockouts was broadened by giving the Board the authority to issue cease and desist orders in situations of unlawful work stoppages. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, formerly performed by the Minister of Labour.

A new jurisdiction was granted to the Board by Part IV of the Code concerning the appeal of a safety officer's decision regarding dangerous or unsafe working conditions, and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Further amendments were made to the Code when Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, was proclaimed in force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included:

- a new definition of "dependent contractor";
- the extension of collective bargaining provisions to what the Minister deems major projects;
- the provision for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members;
- the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow for the amount of union dues required to be paid to the union to be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act;
- a rewording of the duty of fair representation provision; and

- the extension of the notice period for proposed technological change from 90 to 120 days prior to the effective date of a technological change. In addition, an employer now must provide the bargaining agent, on request, with a detailed description of the nature of the technological change and the names of employees likely to be affected. The Board may grant leave to the bargaining agent to serve notice to the employer to bargain concerning the proposed technological change.

Finally, there was a provision made for the appointment of part-time Board Members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code as well as provision for any Board Member to dispose of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

Statistical Tables

The tables on the following pages provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data produced by computer may not always correspond to figures contained in previous annual reports, which had been manually tabulated. Where there continues to be a discrepancy, the figures produced by the automation system will be used and deemed correct.

Table 1

Applications Received by Type of Case and by Region in 1987-88

Type of Case	Head-quarters	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	7	18	40	20	19	34	138
Certification	14	15	60	29	14	23	155
Declaration of Single Employer	0	1	6	7	4	9	27
Revocation	2	2	9	9	7	2	31
Successor Rights	1	1	2	11	1	2	18
Sale of Business	1	5	6	9	3	14	38
Settlement of First Agreement	0	0	0	0	0	0	0
Technological Change	0	0	0	0	0	0	0
Unlawful Work Stoppage/Lockout	1	4	6	9	1	6	27
Unfair Labour Practice	22	56	99	51	21	45	294
Safety	0	1	7	5	8	4	25
Whether Employee Covered by Collective Agreement	4	1	1	4	0	1	11
Miscellaneous	1	0	6	6	2	4	19
Total	53	104	242	160	80	144	783

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1987-88

Type of Case	Head-quarters	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	4	16	32	12	9	31	104
Certification	18	15	64	28	11	29	165
Declaration of Single Employer	5	0	4	3	5	8	25
Revocation	4	2	8	10	3	4	31
Successor Rights	9	0	2	10	0	1	22
Sale of Business	0	2	7	4	6	12	31
Settlement of First Agreement	0	0	0	0	0	0	0
Technological Change	0	1	0	0	0	0	1
Unlawful Work Stoppage/Lockout	1	3	8	8	1	5	26
Unfair Labour Practice	19	44	108	53	19	36	279
Safety	0	1	8	4	5	3	21
Whether Employee Covered by Collective Agreement	1	0	5	1	0	0	7
Miscellaneous	2	0	7	4	2	3	18
Total	63	84	253	137	61	132	730

Table 3

Nature of Cases Received by Industry In 1987-88

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	20	19	5	42	3	25	114
Banks	4	9	14	6	0	0	33
Broadcasting	14	24	2	21	5	9	75
Communications	1	3	0	14	1	4	23
Crown Corporations	13	16	2	47	1	20	99
Feed and Grain	7	11	0	3	0	1	22
Longshoring	10	9	0	34	4	6	63
Railways	0	9	0	37	5	5	56
Road Transport	64	20	5	65	7	48	209
Shipping	7	10	2	14	1	10	44
North Territories	8	6	0	6	0	6	26
Miscellaneous	4	2	1	5	0	4	16
Non Federal	3	0	0	0	0	0	3
Total	155	138	31	294	27	138	783

* Unfair Labour Practice

Table 4

Nature of Cases Disposed of by Industry In 1987-88

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	22	9	2	40	2	22	97
Banks	5	10	17	7	0	3	42
Broadcasting	14	19	2	25	6	4	70
Communications	1	3	0	10	1	5	20
Crown Corporations	13	6	1	28	1	8	57
Feed and Grain	6	3	0	3	0	0	12
Longshoring	12	12	0	37	5	8	74
Railways	2	6	0	33	4	12	57
Road Transport	65	20	4	72	7	45	213
Shipping	12	9	3	16	0	12	52
North Territories	8	5	2	6	0	4	25
Miscellaneous	3	2	0	2	0	2	9
Non Federal	2	0	0	0	0	0	2
Total	165	104	31	279	26	125	730

* Unfair Labour Practice

Table 5

Size of Bargaining Units Certified in 1987-88

Number of employees	Number of Applications	%	Cumulative %
0/10	23	21.5	21.5
11/20	21	19.6	41.1
21/30	11	10.3	51.4
31/40	9	8.4	59.8
41/50	7	6.5	66.3
51/60	9	8.4	74.7
61/70	6	5.6	80.3
71/100	10	9.4	89.7
101/130	3	2.8	92.5
131/160	0	0.0	92.5
161/190	1	0.9	93.4
191 and over	7	6.6	100.0
Total	107	100.0	

Total number of employees affected: 6,053
Median size of units is 29 employees.

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1987-88

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total number of decisions	Heard	Votes Held
Air Transport	18	3	1	22	1	3
Banks	5	0	0	5	0	0
Broadcasting	12	1	1	14	2	1
Communications	1	0	0	1	0	0
Crown Corporations	1	11	1	13	6	4
Feed and Grain	4	1	1	6	0	3
Longshoring	9	1	2	12	1	0
Railways	0	2	0	2	1	1
Road Transport	45	7	13	65	8	8
Shipping	4	4	4	12	0	2
North Territories	6	1	1	8	0	0
Miscellaneous	2	0	1	3	1	2
Non Federal	0	0	2	2	0	0
Total	107	31	27	165	20	24

Table 7

Review Applications Disposed of by Industry in 1987-88

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total number of decisions	Heard
Air Transport	6	3	0	9	0
Banks	7	2	1	10	0
Broadcasting	12	5	2	19	1
Communications	1	2	0	3	2
Crown Corporations	2	4	0	6	0
Feed and Grain	3	0	0	3	0
Longshoring	5	5	2	12	3
Railways	2	3	1	6	1
Road Transport	15	1	4	20	1
Shipping	6	3	0	9	0
North Territories	4	1	0	5	0
Miscellaneous	1	1	0	2	0
Total	64	30	10	104	8

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Disposed of in 1987-88

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	3	3	22	28	8
Banks	0	2	5	7	3
Broadcasting	3	4	15	22	9
Communications	0	0	3	3	0
Crown Corporations	4	4	10	18	10
Feed and Grain	0	0	2	2	0
Longshoring	1	1	4	6	2
Railways	1	0	1	2	0
Road Transport	16	8	27	51	31
Shipping	0	3	1	4	2
North Territories	2	2	2	6	4
Miscellaneous	0	0	1	1	0
Total	30	27	93	150	69

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Disposed of in 1987-88

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	0	4	8	12	1
Banks	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	3	0	3	1
Communications	0	2	5	7	1
Crown Corporations	0	3	7	10	2
Feed and Grain	0	0	1	1	0
Longshoring	8	1	22	31	8
Railways	1	10	20	31	8
Road Transport	0	9	12	21	7
Shipping	2	4	6	12	4
North Territories	0	0	0	0	0
Miscellaneous	0	1	0	1	1
Non Federal	0	0	0	0	0
Total	11	37	81	129	33

Table 10

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of in 1987-88

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	2	0	0	2	0
Banks	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	2	2	6	3
Communications	0	0	1	1	0
Crown Corporations	0	1	0	1	1
Feed and Grain	0	0	0	0	0
Longshoring	1	1	3	5	3
Railways	2	2	0	4	2
Road Transport	2	0	5	7	1
Shipping	0	0	0	0	0
North Territories	0	0	0	0	0
Total	9	6	11	26	10

Table 11

**Number of Cases Heard by Type of Case*
In 1987-88**

Type of Case	Number Heard
Review	17
Certification	21
Change of Terms and Conditions of Employment	1
Declaration of Single Employer	12
Revocation	4
Sale of Business	16
Whether Employee Covered by Collective Agreement	2
Technological Change	0
Religious Objection	1
Imposition of First Collective Agreement	0
Unlawful Work Stoppage	8
Complaint of Unfair Labour Practice	110
Consent to Prosecute	0
Filing of Board Order in Federal Court	0
Access to Employer's Premises	0
Safety	10
Total	202

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Table 12

**Number of Days Spent In Hearing
by Region In 1987-88**

Region	Number of days
Atlantic	30
Quebec	69
Ontario	81
Pacific and Central	52
Total	232

Table 13

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1987-88

Type of Case	Carried Over from 1986-87	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1988-89
Review	48	138	64	30	10	104	82
Certification	73	155	107	31	27	165	63
Declaration of Single Employer	26	27	8	10	7	25	28
Revocation	11	31	24	7	0	31	11
Successor Rights	8	18	22	0	0	22	4
Sale of Business	31	38	10	7	14	31	38
Whether Employee Covered by Collective Agreement	10	11	0	6	1	7	14
Technological Change	2	0	0	1	0	1	1
Religious Objection	2	4	1	2	0	3	3
Settlement of First Agreement	0	0	0	0	0	0	0
Unlawful Work Stoppage	4	27	9	6	11	26	5
Unfair Labour Practice	148	294	41	64	174	279	163
Safety	9	25	1	2	18	21	13
Miscellaneous	7	15	6	5	4	15	7
Total	379	783	293	171	266	730	432

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1988

(with comparative figures for the year ended March 31, 1987)

	1988	1987
Salaries and wages	$4,295,731	$4,048,792
Contributions to employee benefit plan	711,000	633,000
Transportation and communications	645,840	619,354
Information	107,061	141,358
Professional and special services	391,552	399,114
Rentals	151,423	134,137
Purchased repair and upkeep	39,796	25,877
Utilities, materials and supplies	120,907	114,367
All other expenditures	3,281	4,712
Capital	184,015	15,254
Accommodation provided by D.P.W.	1,348,000	1,100,000
D.S.S. cheque issue	15,000	12,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	96,000	90,000
Total Expenditures	$8,109,606	$7,337,965

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$5,939,606	$5,502,965
Employee Benefits	711,000	633,000
O.G.D. which provided services without charge	1,459,000	1,202,000
	$8,109,606	$7,337,965

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Marc Lapointe

Chairman

15e

RAPPORT ANNUEL

Conseil canadien des relations du travail

1987-1988

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426
Dex: (613) 995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989

N° de cat. LR1-1988

ISBN 0-662-56882-6

15e

RAPPORT ANNUEL

Conseil canadien des relations du travail

1987-1988

Membres du Conseil

PRÉSIDENT

M. Lapointe

VICE-PRÉSIDENTS

H. Jamieson

T. Eberlee

B. Keller

S. Brault

MEMBRES

J. Abson

V. Gannon

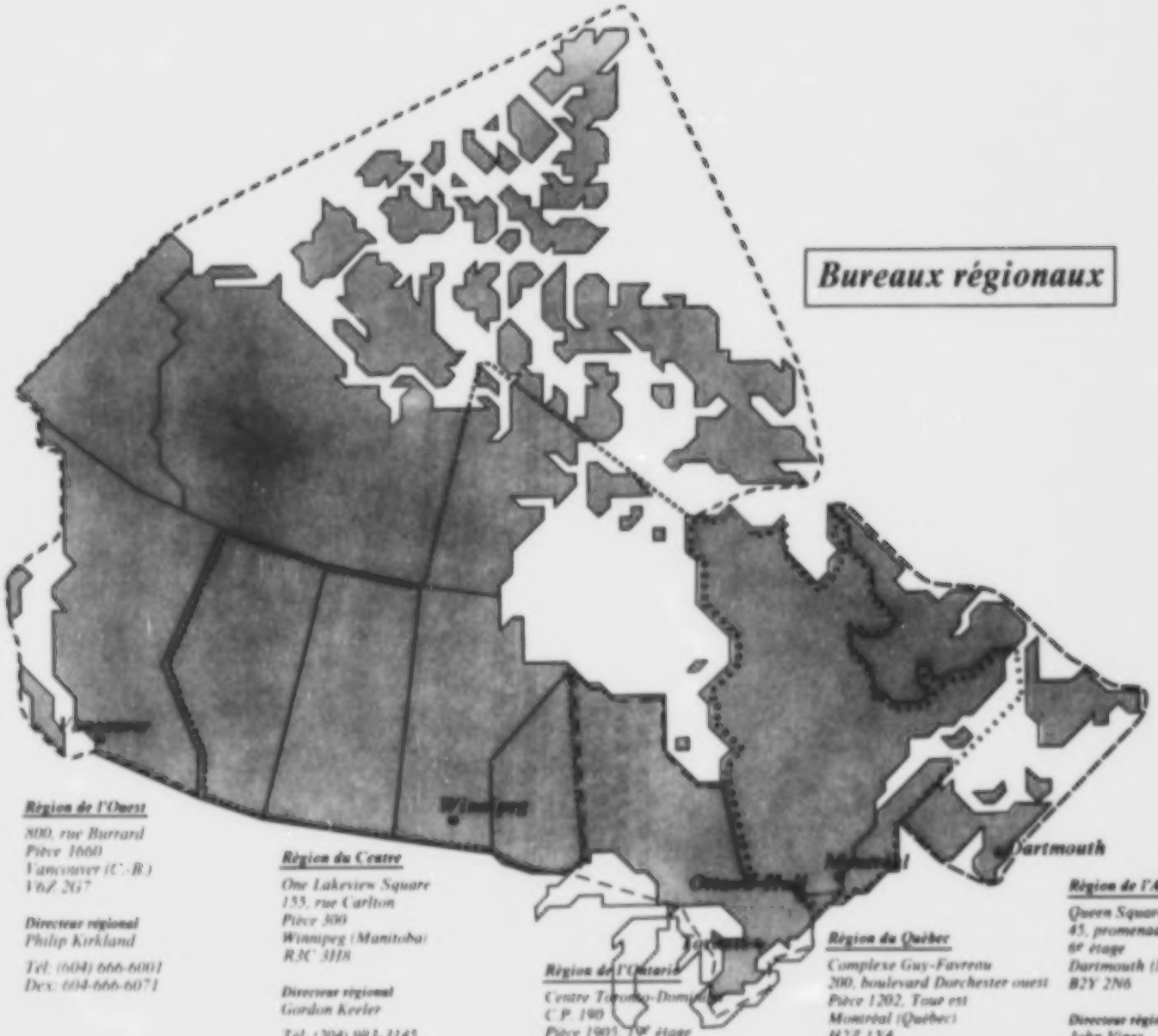
L. Parsons

C. Davis

G. Gosselin

E. Bourassa

J. Alary



Région de l'Ouest

800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

Directeur régional
Philip Kirkland

Tél: (604) 666-6001
Téx: 604-666-6071

Région du Centre

One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

Directeur régional
Gordon Keeler

Tél: (204) 983-3145
Téx: 204-983-3170

Région de l'Ontario

Centre Toronto-Dominion
C.P. 190
Pièce 1905, 19e étage
Toronto (Ontario)
M5K 1H6

Directeur régional
John Stanton

Tél: (416) 973-3782
Téx: 416-973-6543

Région du Québec

Complexe Guy-Favreau
200, boulevard Dorchester ouest
Pièce 1202, Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Directrice régionale
Debra Robinson

Tél: (514) 283-3258
Télex: 05562171
Téx: 514-283-3590

Région de l'Atlantique

Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Directeur régional
John Vines

Tél: (902) 426-7068
Téx: 902-426-7397

« Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites. »

« Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites. »

(Article110, Partie V.
Code canadien du travail)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1989

L'honorable Jean Corbeil
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1988.

Le tout respectueusement
soumis,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, c.r.
Président

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Table des matières

Page

Le Conseil canadien des relations du travail 1

- Compétence constitutionnelle 1
- Composition 2
- Personnel 4
- Publications 5
- Organigramme 6

Activités du Conseil en 1987-1988 7

Activités par secteur d'activité 19

- Transports 19
  - Transport routier 19
  - Transport aérien 19
  - Chemins de fer 20
  - Navigation 20
- Banques 20
- Radiodiffusion et télévision 21
- Communications 21
- Sociétés d'État 21
- Débardage 22
- Grains et provendes 22
- Nord du Canada 22
- Divers employeurs 23
- Compétence non fédérale 23

Motifs de décision 24

Révision judiciaire et procédures connexes 41

Aperçu historique du Code canadien du travail (Partie V) 45

Tableaux statistiques 47

État financier 55

Le Conseil canadien des relations du travail

Le Conseil canadien des relations du travail a été remanié en 1973 à la suite de l'adoption du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles). Le «nouveau» Conseil a été établi par suite des études et des recommandations faites par l'Équipe spécialisée en relations de travail présidée par H.D. Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail,** Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968). En se fondant sur ce rapport, le Parlement a remanié le CCRT en 1973 et l'a transformé en un tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs statutaires concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le CCRT a également été désigné comme «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner en tant qu'organisme indépendant du ministère du Travail. Le Parlement a énoncé les principes directeurs qui sous-tendent le rôle du «nouveau» CCRT dans le préambule du Code canadien du travail dont voici un extrait: «... le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et ... il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès; ...»

Une fois établi, le CCRT a installé son siège à Ottawa, comme l'exigeait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que pour rendre ses services accessibles il devait se déplacer. Ainsi, lorsqu'il est saisi de questions nécessitant la tenue d'une audience, il se rend habituellement à un endroit auquel les parties qui doivent se présenter devant lui peuvent facilement accéder. Le Conseil continue à se déplacer partout au pays afin de tenir des audiences et de se tenir au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, et notamment tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada.

Le CCRT a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays. À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver. Chaque bureau peut compter sur un directeur et sur des agents des relations de travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés d'enquêter. Ces agents jouent aussi un rôle important de médiateurs dans les cas de plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que de grèves et de lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect «redressement» de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations de travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt de travail illégal prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent au public de l'information sur la Partie V du Code canadien du travail, de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions intéressant les divers milieux de relations de travail.

Compétence constitutionnelle

La compétence constitutionnelle en matière de relations de travail relève principalement des provinces. Toutefois, au palier fédéral, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et dans les territoires en ce qui concerne les ouvrages, entreprises ou affaires de nature fédérale ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et activités visés:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés d'État
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expéditions par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 600 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie V du Code canadien du travail (Relations industrielles). Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie IV du Code (Hygiène et sécurité professionnelle) tel qu'il est expliqué plus loin à la page 17.

Composition

Les Membres du Conseil sont nommés à temps plein et ils possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin d'assurer que le Conseil reste un organisme vraiment national, les Membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de Membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré. Par ailleurs, le Code a été modifié en 1984 et prévoit maintenant la nomination de Membres à temps partiel chargés d'examiner les plaintes relatives à la sécurité qui sont fondées sur la Partie IV du Code.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois Membres, dont le Président ou un Vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie IV du Code canadien du travail (Hygiène et sécurité professionnelle). À cet égard, selon l'article 105.8 de la Partie IV, tout Membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 115(1.1) dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1987-1988, deux Membres ont quitté le Conseil à la fin de leur mandat. Le Conseil tient à remercier publiquement M^me^ Henriette Parent et M^e^ Marguerite-Marie Galipeau pour les années qu'elles ont consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Le mandat d'un autre Membre a également expiré. Il s'agit de M. Jacques Archambault. Cependant, ce dernier continuera à agir en qualité de Membre dans les affaires où sa participation continue s'avère nécessaire. D'autre part, en janvier 1988, trois nouveaux Membres ont été nommés. Il s'agit de M^me^ Ginette Gosselin, de M^me^ Evelyn Bourassa et de M. Jacques Alary.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient Membres du Conseil le 31 mars 1988.

Président

Marc Lapointe, c.r.

Président du Conseil depuis sa réorganisation en 1973, M^e^ Lapointe était auparavant associé principal de l'étude Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand et associés à Montréal. Au cours de 26 ans de pratique privée, il a été conseiller juridique auprès d'un grand nombre de syndicats partout au Canada, mais surtout au Québec. En 1964, il a été nommé conseiller de la Reine. Originaire du Québec, M^e^ Lapointe est diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat ès arts). Il détient un baccalauréat spécialisé en droit civil et une maîtrise en droit du travail qui lui ont été décernés par l'Université McGill. Tout en pratiquant le droit, il a été, pendant de nombreuses années, chargé de cours en législation du travail à la faculté de droit des deux universités susmentionnées. Il a publié un grand nombre d'articles concernant le droit du travail.

Vice-présidents

Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé Vice-président en juillet 1982. Avant de se joindre au Conseil, il a été Vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, responsable de l'application de la «Payment of Wages Act» et de la «Labour Relations Act» du Manitoba. Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de Président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il a été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail au sein de l'administration de cette province. En cette qualité, il devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Il a fait carrière pendant plus de 25 ans au sein des fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale. Avant de se joindre à Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes à l'intérieur de l'administration de l'Ontario, notamment comme sous-ministre des Services sociaux et communautaires et comme sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du cabinet et de commissions responsables de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations employés-employeur dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme (histoire moderne) de l'Université de Toronto.

M. Brian Keller

M^e^ Keller a été nommé en décembre 1982. Il est devenu membre du Barreau du Québec en 1972 après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Sir George Williams en 1968. Ayant obtenu un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa en 1971, il a par la suite touché à tous les aspects des relations de travail au Conseil de recherches pour la défense, au Secrétariat du Conseil du Trésor, au Bureau du Conseil privé et en

tant que conseiller principal auprès de la firme Woods, Gordon et associés, à Ottawa. En 1979, il passait au secteur privé à l'emploi de Bell Canada, à Montréal, à titre de directeur adjoint, Relations de travail (Recherche). Il a occupé ce poste pendant quatre ans avant d'être nommé Vice-président du Conseil.

Serge Brault

M[e] Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, M[e] Brault a pratiqué le droit auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; il s'est intéressé à tous les aspects des relations de travail. En outre, M[e] Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec, à Montréal, ainsi qu'à l'Université de Montréal.

Membres du Conseil

James D. Abson

M. Abson a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1979 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Pendant sa carrière, il a occupé des postes supérieurs dans le domaine des relations industrielles en tant que coordonnateur des relations de travail de l'Ontario Federation of Construction Associations et directeur de l'organisation à la Construction Labour Relations Association de l'Ontario. Son expérience dans le domaine des relations de travail a surtout porté sur le secteur de la construction, où il s'est occupé de questions telles que les conflits de compétence, les négociations syndicales, le recrutement, la coordination des services aux membres et l'application de conventions collectives. Il a en outre représenté des employeurs à l'arbitrage.

Victor E. Gannon

M. Gannon a été nommé en septembre 1980. Après avoir obtenu un diplôme du collège Loyola, il a travaillé pendant de nombreuses années dans le secteur des chemins de fer, au niveau de la gestion et de l'élaboration des structures de gestion. Au cours des dernières années de son affectation au CN, il s'est occupé de relations de travail. Au cours de sa carrière, M. Gannon s'est occupé de négociations collectives, de l'interprétation de conventions collectives, des griefs, de l'arbitrage et du règlement de grèves tant au Canada qu'à l'étranger.

Linda M. Parsons

Au moment de sa nomination en septembre 1985, M[me] Parsons travaillait comme agent des affaires publiques pour Travail Canada à Ottawa. Elle a acquis une expérience étendue de tous les aspects des relations industrielles, notamment au cours de ses affectations auprès de l'Association de la Fonction publique de Terre-Neuve et auprès du Congrès du travail du Canada. De plus, elle a déjà été présidente du conseil du travail de la ville et du district de St. John's (T.-N.) et elle était anciennement membre de la direction de la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador.

Calvin B. Davis

Nommé en septembre 1985, M. Davis, de Vancouver (C.-B.), était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Ginette Gosselin

Infirmière de profession, M[me] Ginette Gosselin possède une expérience étendue des relations de travail, particulièrement dans les secteurs public et parapublic. D'abord présidente de son syndicat régional, l'Alliance des infirmières de Montréal, M[me] Gosselin devient en 1976 la première présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et le demeurera pendant huit ans. À ce titre, M[me] Gosselin s'est occupée de tous les aspects des relations de travail: organisation et représentation des membres, organisation et coordination des services aux membres, négociation de conventions collectives, application desdites

conventions, médiation, conciliation et arbitrage, ainsi que la poursuite de grèves et leur règlement. Au cours de cette période, elle a également été, à l'occasion de négociations sectorielles avec le gouvernement du Québec, coprésidente du regroupement des infirmières et infirmiers du Québec. M^me^ Gosselin a aussi agi, pendant trois ans, comme membre du Conseil de la santé et des services sociaux de la région métropolitaine de Montréal. Au moment de sa nomination, M^me^ Gosselin était étudiante au département de sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Evelyn Bourassa

M^me^ Evelyn Bourassa a une longue expérience de la gestion et des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Au cours de sa carrière à la Société Radio-Canada, M^me^ Bourassa a représenté cette dernière lors de la négociation des conventions collectives et a dirigé des activités connexes. Elle a été responsable de l'application, de l'interprétation et de la mise en oeuvre desdites conventions ainsi que de leur gestion, notamment par l'entremise des comités mixtes et des comités de griefs et par arbitrage. Elle avait antérieurement occupé divers postes au sein du Syndicat canadien de la Fonction publique à titre de membre du Comité exécutif de la section locale 675, de coordonnatrice et de porte-parole du comité des griefs et de membre du Cartel intersyndical regroupant les syndicats du réseau français de la Société Radio-Canada.

Jacques Alary

M. Jacques Alary a acquis son expérience en relations de travail dans le secteur du transport routier en participant à la négociation de conventions collectives à différentes tables sectorielles provinciales. Il a également été responsable de l'application paritaire des décrets de convention collective ainsi que de la gestion d'un fonds de pension et d'une police d'assurance sectoriels. Il a participé à la formation et à la gestion d'une association sectorielle de santé et sécurité au travail dans le même secteur. Avant d'être nommé au Conseil, M. Alary était vice-président exécutif de l'Association du camionnage du Québec et membre de différentes associations provinciales et nationales d'intérêts divers.

Personnel

Le Président, les Vice-présidents et les Membres du Conseil sont nommés par décret, mais le reste du personnel du Conseil est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 91 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 65 à l'administration centrale à Ottawa et 26 dans les bureaux régionaux.

Outre ses fonctions statutaires, le Conseil est constitué des services suivants: Administration, Opérations, Services juridiques, Personnel ainsi que Planification et élaboration du programme.

a) Administration

La Direction de l'administration est chargée de tous les services de soutien administratif et financier nécessaires au Conseil. Elle s'occupe notamment de la coordination globale de ses ressources administratives et de la prestation de services essentiels comme le traitement de textes, les achats, la comptabilité, la reproduction et le courrier; elle prend les dispositions nécessaires concernant les salles et les services aux fins des audiences publiques du Conseil. Elle est aussi chargée de fournir au Conseil des locaux suffisants pour ses activités. La Direction dispose à Ottawa d'une bibliothèque de consultation et de recherche bien pourvue. Enfin, elle gère un service des langues et des publications responsable de la production et de la diffusion de décisions/information («di»), du rapport annuel et des autres publications du Conseil.

b) Opérations

Le personnel des Opérations s'occupe du traitement des questions liées aux affaires dont le Conseil est saisi. Cinq directeurs régionaux relèvent directement du Président et sont responsables de la charge de travail de leur région. Le directeur des Opérations, qui lui aussi relève du Président, est chargé de tenir un répertoire central automatisé de tous les dossiers du Conseil, de coordonner le calendrier des audiences ainsi que de transmettre les décisions du Conseil aux parties.

c) Services juridiques

Cette section, constituée cette année de deux conseillers juridiques, d'une étudiante en droit et d'un personnel de soutien, effectue du travail de recherche pour le Conseil. Le Conseil retient en général les services d'avocats indépendants pour le représenter devant les tribunaux. Il s'efforce d'avoir recours aux services de divers bureaux d'avocats, tant de la partie patronale que de la partie syndicale, se spécialisant en droit administratif et en droit du travail. Les avocats sélectionnés demeurent habituellement dans la région où la procédure a été intentée.

d) Personnel

Cette direction s'occupe des services du personnel du Conseil et notamment de la classification, de la dotation, des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des programmes de langues officielles et d'équité en matière d'emploi ainsi que de la paye et des avantages sociaux. De plus, la Direction est responsable de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Elle s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

e) Planification et élaboration du programme

Ce service est chargé de l'examen et de la mise à jour des politiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la recherche, de l'étude des projets de modification du Code ainsi que des modifications elles-mêmes et de l'élaboration de documents d'information à l'intention du public.

Publications

Voici la liste des publications du Conseil:

- **Décisions/Information («dI»)**: publié tous les trois mois dans les deux langues officielles, «dI» renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

- **Le rôle du Conseil canadien des relations du travail:** cette brochure, qui fait actuellement l'objet d'une révision, décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles.

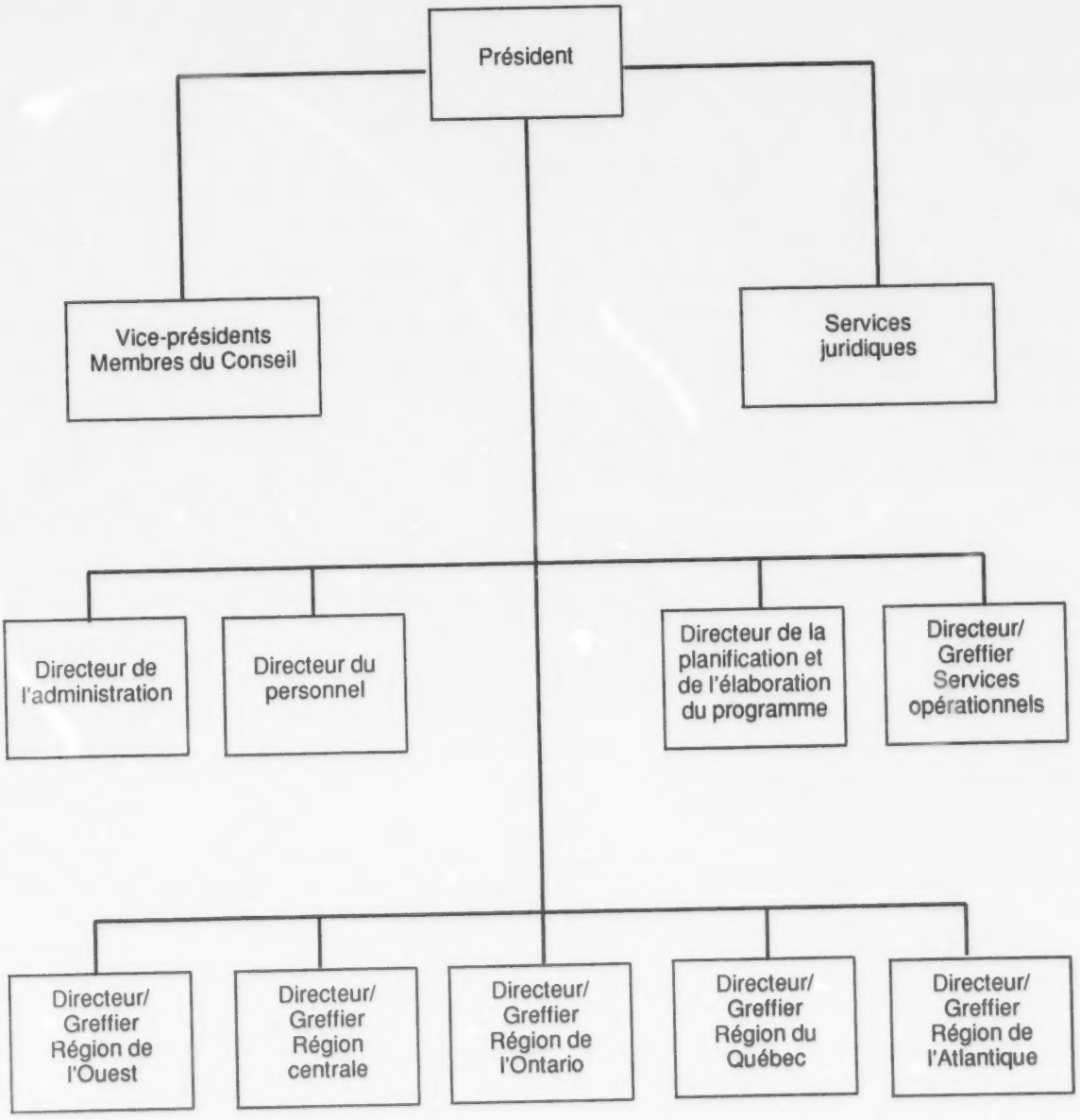
- **Vos droits en vertu du Code:** cette brochure, qui fait également l'objet d'une révision à l'heure actuelle, décrit les droits et obligations de toutes les personnes et parties visées par la Partie V du Code canadien du travail et explique la procédure à suivre pour présenter une requête ou une plainte au Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles.

- **Bulletin bimestriel:** ce document contient un résumé de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours d'une période de deux mois. Il explique également où en sont les procédures judiciaires concernant les dossiers du Conseil.

On peut également se procurer une copie d'une décision particulière dans les deux langues officielles ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

On peut obtenir des renseignements concernant toutes les publications du Conseil et les frais d'abonnement en téléphonant, en écrivant ou en se présentant en personne aux bureaux du Conseil.

Organigramme



Aperçu

Le nombre de requêtes reçues par le Conseil en 1987-1988 est le plus élevé depuis son remaniement en 1973. En effet, cette année, 783 requêtes ont été présentées, soit 22 de plus que l'an dernier.

Au début de l'exercice, il y avait 379 affaires en instance, ce qui donne, compte tenu des nouvelles affaires, un total de 1 162 pour 1987-1988. Le Conseil en a tranché 730; à la fin de l'année financière, il restait donc 432 affaires à diverses étapes de la procédure de traitement, soit une augmentation de 53.

Une comparaison du volume des affaires des cinq années précédentes révèle, comme on le voit ci-dessous, que la charge de travail n'a guère fluctué.

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
*Requêtes reçues	771	780	760	763	783

(*Des corrections ont été apportées cette année aux chiffres des années antérieures.)

Environ 38 % des requêtes reçues cette année avaient trait à des plaintes de pratique déloyale de travail, tandis que 20 % étaient des requêtes en accréditation. Les requêtes en révision représentaient 18 % du total, et le reste, soit 24 %, se rapportait à divers autres types de requêtes.

Le Conseil a tenu des audiences dans 202 affaires, portant sur 110 plaintes de pratique déloyale de travail, 21 requêtes en accréditation, 17 requêtes en révision, 12 cas de déclaration d'employeur unique, 16 cas de vente d'entreprise, 8 cas d'arrêt de travail illégal et 18 affaires diverses.

Cette année, le Conseil a tenu 336 réunions à huis clos pour trancher des affaires ou pour fixer les dates d'audience, alors que l'an dernier, il y avait eu 377 réunions de ce genre. Toutefois, il y a eu 143 séances où des affaires non contestées ont été tranchées par un Membre du Conseil siégeant seul conformément au paragraphe 115(1.1) du Code, tandis que l'an dernier, il y en avait eu 15.

Le ralentissement constaté cette année est de nouveau attribuable au départ de certains Membres du Conseil et à la nomination tardive de nouveaux Membres (voir le graphique à la page 8).

Voici la répartition de la charge de travail du Conseil selon les régions:

Région	Requêtes reçues en 1987-1988	
Pacifique	144	18,4 %
Centre	80	10,2 %
Ontario	160	20,4 %
Québec	242	30,9 %
Atlantique	104	13,3 %
Administration centrale	53	6,8 %
Total	783	100 %

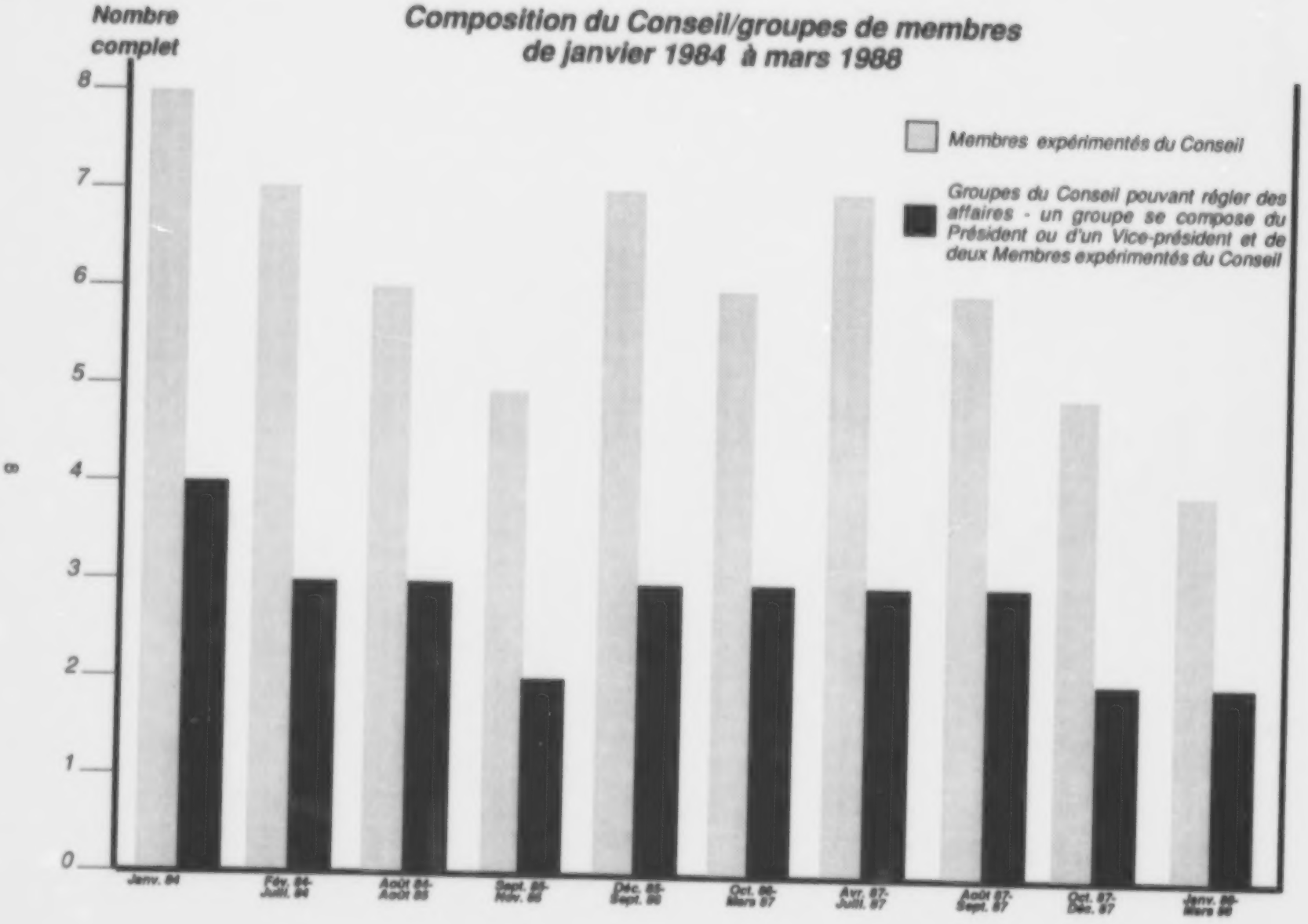
Cette année, le nombre d'affaires provenant de la région du Pacifique est demeuré à peu près le même que l'année dernière, soit 18 % de la charge totale de travail du Conseil, mais une faible baisse, de 12,1 % à 10,2 %, a été accusée pour la région du Centre. Les statistiques de cette année ne sont pas présentées de la même manière que l'an dernier. En effet, au lieu d'inclure les statistiques de l'administration centrale dans celles de l'Ontario et du Québec, nous avons établi une catégorie distincte. (Les agents du Conseil à l'administration centrale mènent des enquêtes dans un petit nombre de dossiers pour rendre service aux parties qui font affaire à partir de la région de la Capitale nationale et pour venir en aide aux bureaux régionaux dont la charge de travail est très élevée.) Malgré tout, les chiffres pour l'Ontario, sans tenir compte de la région d'Ottawa, sont demeurés à peu près les mêmes que l'année précédente, soit environ 20 % du volume total. De son côté, le Québec a connu une baisse de 23 % par rapport à l'année passée, mais il reste néanmoins que le nombre d'affaires venant de cette région est le plus élevé de toutes les régions. Ce bureau représente 30,9 % de la charge de travail du Conseil, ce qui constitue une baisse par rapport au chiffre de l'an dernier, qui s'élevait à 40,2 %. Enfin, dans la région de l'Atlantique, on a constaté une augmentation du nombre d'affaires, qui est passé de 8 % l'année dernière à 13,3 % cette année. (Voir le graphique à la page 9.)

Nota

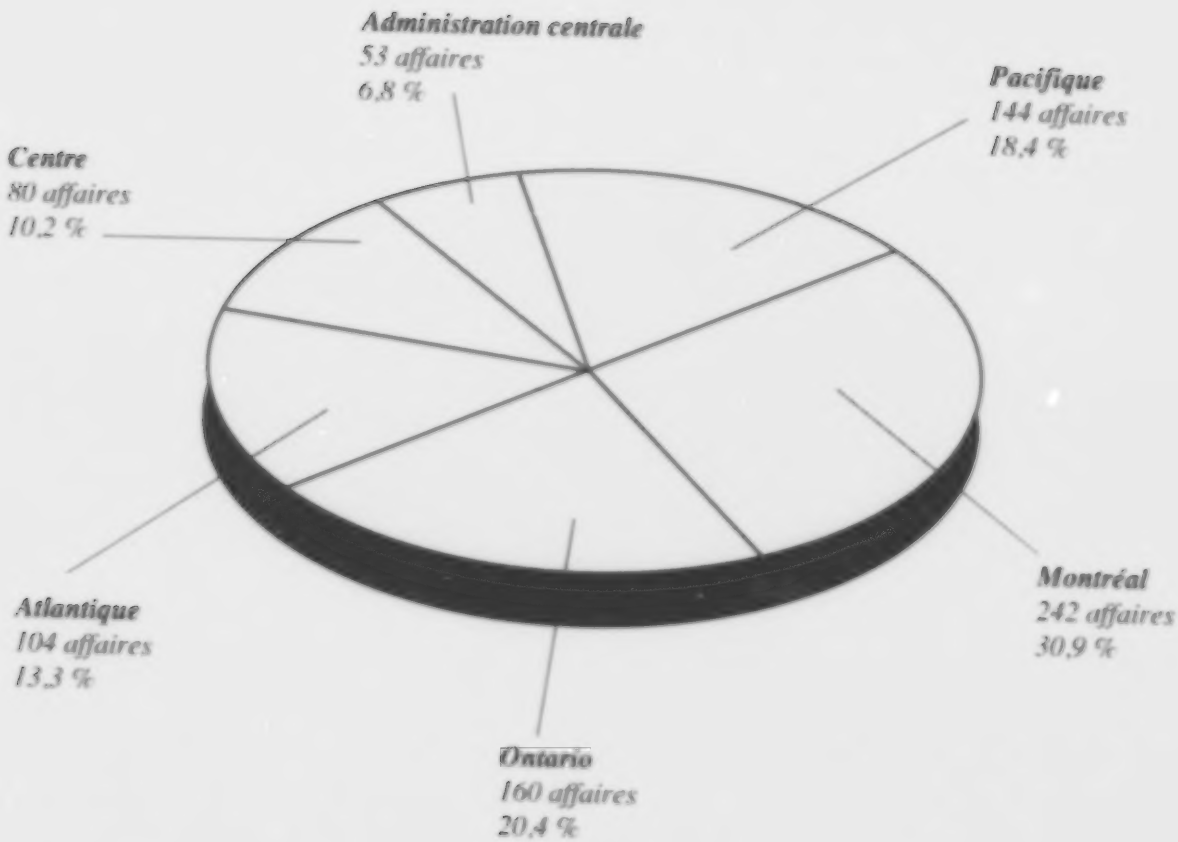
Les statistiques figurant dans les sections qui suivent portent sur divers types d'affaires tranchées par le Conseil. Il pourrait y avoir un écart entre le nombre d'affaires reçues et le nombre d'affaires tranchées. Cet écart est attribuable au fait que plusieurs centaines d'affaires sont reportées de l'exercice financier précédent avant d'être tranchées.

Il peut également y avoir certains écarts entre les statistiques des années passées mentionnées dans le présent rapport et celles qui sont données dans des rapports antérieurs. La chose est attribuable à l'automatisation récente du système de classement des dossiers du Conseil et au fait que les statistiques sont maintenant établies par ordinateur et non manuellement comme par le passé. En pareil cas, les chiffres obtenus grâce au système informatique seront réputés être exacts. Notons que tout écart possible est minime.

Composition du Conseil/groupes de membres de janvier 1984 à mars 1988



RÉPARTITION RÉGIONALE DES AFFAIRES DU CONSEIL POUR 1987 - 1988



Accréditation

L'article 124 du Code autorise les syndicats à demander au Conseil d'être accrédités à titre d'agents négociateurs exclusifs d'unités d'employés d'un employeur. Dans certains cas, les requêtes doivent être présentées en vertu des articles 130, 132 ou 145 du Code.

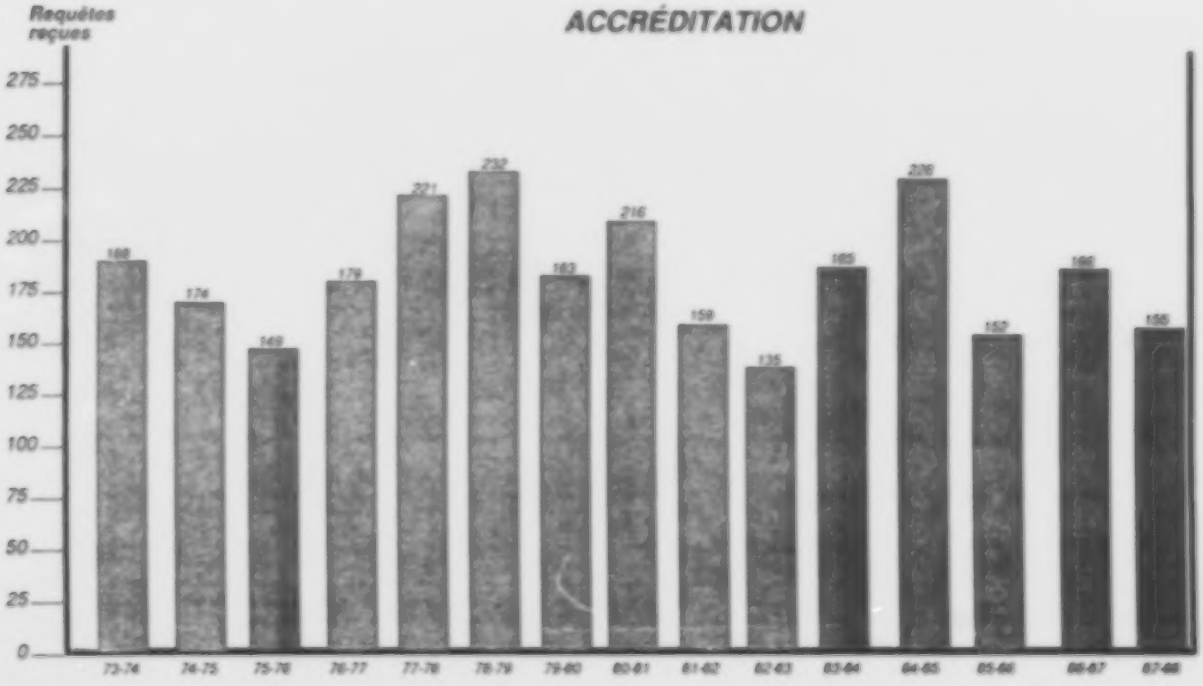
Les syndicats qui présentent des requêtes en accréditation devant le Conseil sont accrédités s'ils répondent aux critères précisés dans le Code et dans le Règlement. Le syndicat légalement accrédité est l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée; il représente ces derniers dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

Au cours de l'année financière 1987-1988, le Conseil a reçu 155 requêtes en accréditation présentées en vertu de l'article 124. Cela représente une diminution de 17 % des activités de syndicalisation par rapport à l'année précédente. Le graphique ci-dessous montre le niveau de ces activités au cours des 15 dernières années. Le nombre moyen de requêtes en accréditation qui ont été présentées au cours des cinq dernières années (de 1984 à 1988) s'élève à 181. Cette moyenne est légèrement inférieure à celle des cinq années antérieures (soit de 1978 à 1983), qui était de 185.

Au cours de l'année, 107 des 165 requêtes en accréditation qui ont été tranchées ont été agréées, c'est-à-dire que le taux de réussite s'élevait à environ 65 %, chiffre de beaucoup supérieur au taux de 53 % de l'an dernier et un peu plus élevé que le taux de 60 % d'il y a deux ans. Vingt-quatre requêtes en accréditation ont donné lieu à la tenue de scrutins de représentation.

Les 107 requêtes en accréditation qui ont été agréées cette année visaient 6 053 employés, comparativement à 3 780 l'année dernière. Parmi les 6 053 employés visés, 596 étaient antérieurement représentés par un autre syndicat. Le nombre médian de membres des unités de négociation à l'égard desquelles un syndicat a été accrédité s'élevait à 29, par rapport à 20 l'an dernier. Environ 75 % des unités de négociation accréditées comptaient 60 employés ou moins, alors que l'année dernière à peu près 75 % des unités étaient composées de 40 employés ou moins.

Normalement, le Conseil ne tient pas d'audiences dans le cas de requêtes en accréditation. Vingt et une requêtes seulement ont fait l'objet d'une audience, soit un peu plus que les 15 requêtes entendues l'année précédente.



Le secteur du transport routier a continué à occuper le premier rang en ce qui concerne les requêtes en accréditation présentées devant le Conseil. Des 155 requêtes présentées, 64 émanaient de ce secteur, ce qui représente 41 % de toutes les requêtes du genre, soit la même proportion que l'an dernier. Voici la répartition des activités de syndicalisation par secteur pour les cinq dernières années.

Tendances par secteur en matière de syndicalisation (requêtes reçues)

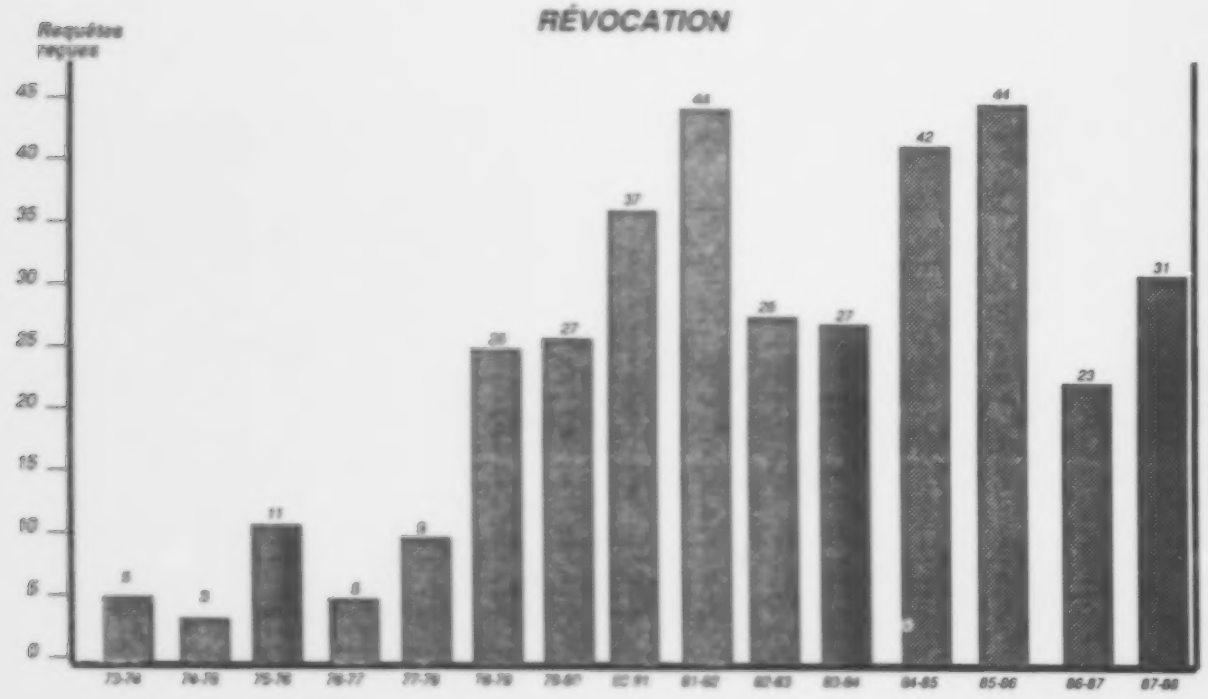
	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Transport routier	53	69	49	77	64
Transport aérien	18	20	9	21	20
Chemins de fer	2	18	11	5	6
Radiodiffusion et télévision	9	17	18	19	13
Grains et provendes	4	5	6	2	7
Sociétés d'État	3	2	1	3	14
Nord du Canada	36	18	13	11	8
Banques	9	17	11	5	4
Débardage	8	20	2	8	10
Communications	4	0	2	6	1
Navigation et expéditions par eau	21	25	19	20	7
Divers	18	15	11	9	7
Total	185	226	152	186	155

Révocation

Selon les circonstances, les requêtes en révocation peuvent être présentées devant le Conseil en vertu des dispositions 137(1), 137(3), 139 ou 141 du Code. Quand la requête est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, il déclare que le syndicat n'a plus le droit de représenter les employés membres d'une certaine unité de négociation.

En 1987-1988, le Conseil a reçu 31 requêtes en révocation comparativement à 23 l'an dernier et à 44 en 1985-1986. Le graphique ci-dessous montre la tendance qui s'est manifestée au cours des 15 dernières années, en ce qui concerne le nombre de requêtes en révocation reçues par le Conseil. C'est encore une fois du secteur des banques que provient le plus grand nombre de requêtes en révocation. Cette année, 14 requêtes en révocation ont été présentées par des employés de banque, soit un peu plus que l'an dernier (12). Le secteur du transport routier continue à avoir un taux inférieur à la moyenne, puisque quatre requêtes en révocation seulement ont été présentées cette année.

Le tableau qui suit indique la répartition des requêtes par secteur depuis cinq ans.



Requêtes en révocation reçues

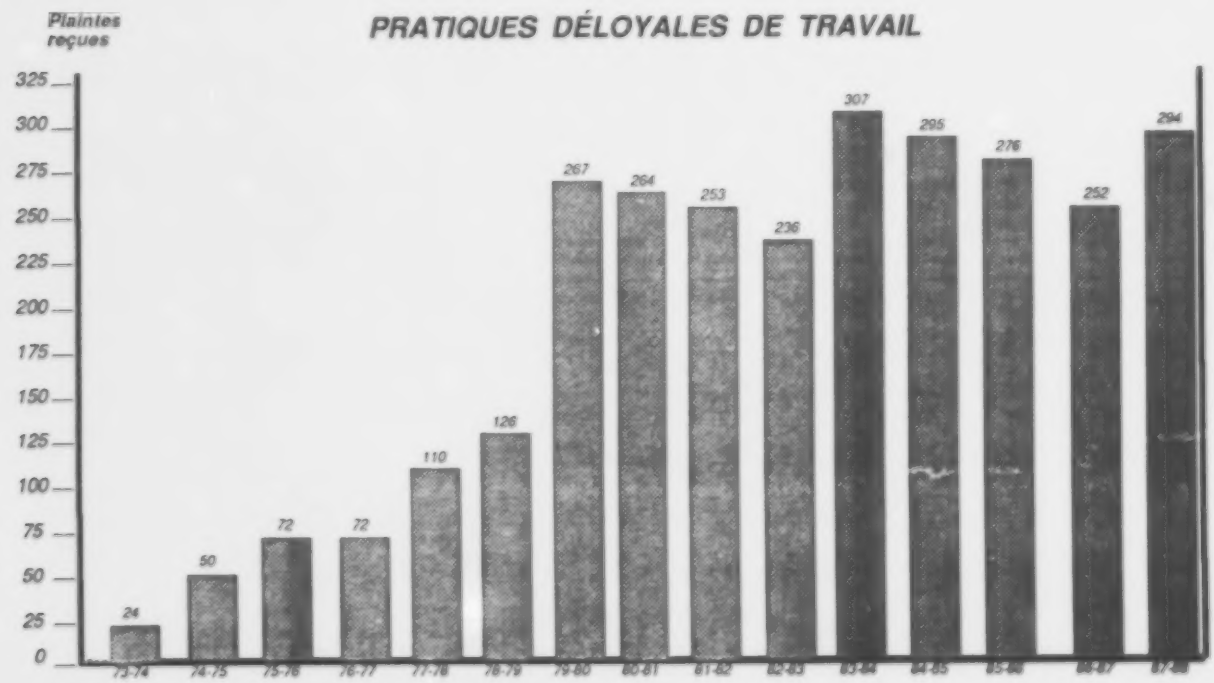
	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Banques	10	14	18	12	14
Transport routier	10	12	9	5	5
Transport aérien	2	4	7	0	5
Chemins de fer	0	4	0	1	0
Radiodiffusion et télévision	3	3	2	0	2
Grains et provendes	0	0	0	0	0
Sociétés d'État	0	0	1	0	2
Nord du Canada	0	2	2	3	0
Débardage	0	0	2	0	0
Communications	1	0	0	1	0
Navigation et expéditions par eau	1	0	1	1	2
Divers	0	3	2	0	1
Total	27	42	44	23	31

Le Conseil a tranché 31 requêtes en révocation; il en a agréé 24 et rejeté 7. Quatre affaires ont nécessité une audience; les autres ont été tranchées sur la foi du rapport de l'agent du Conseil et des observations des parties. Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans 20 des 31 affaires; 1 056 employés se trouvaient ainsi touchés. Parmi les requêtes qui ont fait l'objet d'un scrutin, le requérant a eu gain de cause à l'égard de 17 d'entre elles.

Plaintes de pratique déloyale de travail

Le Code reconnaît certains droits aux parties au processus de négociation collective et leur impose aussi certaines obligations. Quand une personne estime qu'un droit ou qu'une obligation n'a pas été respecté, elle peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et ces obligations sont précisés aux dispositions suivantes du Code: 124(4), 136.1, 148, 161.1, 184, 185, 186 et 199.1. Si une plainte est déposée en vertu des dispositions 148, 184(3)g) ou 185a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du Ministre avant de l'adresser au Conseil.

Le nombre de plaintes reçues cette année s'est élevé à 294, ce qui représente une augmentation de 17 % par rapport au nombre de plaintes reçues l'année dernière. Il y a donc eu renversement de la tendance des trois années antérieures, au cours desquelles le nombre de plaintes déposées allait en diminuant (voir le graphique ci-dessous). Sur les 294 plaintes reçues, 166 ont été portées contre des employeurs et 128 contre des syndicats.



Quatre-vingt-seize des 128 plaintes déposées contre des syndicats avaient trait au devoir de représentation juste prévu par l'article 136.1 du Code. Il s'agissait de litiges entre des syndicats et les employés qu'ils représentent, concernant par exemple le défaut de s'occuper d'un grief, l'ancienneté, l'interprétation de conventions collectives et les congédiements.

Le tableau qui suit indique le type de plaintes de pratique déloyale de travail déposées auprès du Conseil au cours des cinq dernières années.

Plaintes reçues

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Total	107	295	276	252	294

Nombre de présumées violations du Code énoncées dans les plaintes reçues

Disposition du Code	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
124(4)	20	18	19	20	22
136.1	91	99	108	86	96
148	19	17	18	22	19
161.1	10	6	7	7	30
184	175	156	122	136	149
185	16	19	29	9	26
186	15	29	30	34	25
199.1	3	2	2	1	4
Total	349	346	335	315	371

Le Conseil a tranché 279 plaintes se rapportant à 371 présumées violations du Code. Un grand progrès a été accompli cette année, en ce sens que 174 plaintes ont été réglées ou retirées. Le Conseil encourage les parties à s'entendre à l'amiable dans la mesure du possible. Sur les 105 autres plaintes qui ont nécessité l'intervention du Conseil, 41 ont été agréées et 64 ont été rejetées. Parmi les plaintes agréées, le Conseil a conclu que l'employeur avait violé le Code à l'égard de 30 plaintes. L'employeur avait été accusé dans 27 des affaires rejetées. Le syndicat a été jugé coupable dans 11 des plaintes agréées, dont 8 cas de violation du devoir de représentation juste prévu par l'article 136.1. Le syndicat avait été accusé dans 37 des plaintes rejetées par le Conseil. (Voir le graphique à la page 14.)

La répartition des plaintes par secteur d'activité montre que le secteur du transport routier occupe encore le premier rang pour le nombre de plaintes reçues par le Conseil, avec 65 des 294 plaintes déposées, soit une baisse par rapport aux 79 plaintes de l'an dernier. Le tableau suivant montre les tendances par secteur au cours des cinq dernières années, en ce qui concerne le nombre de plaintes déposées.

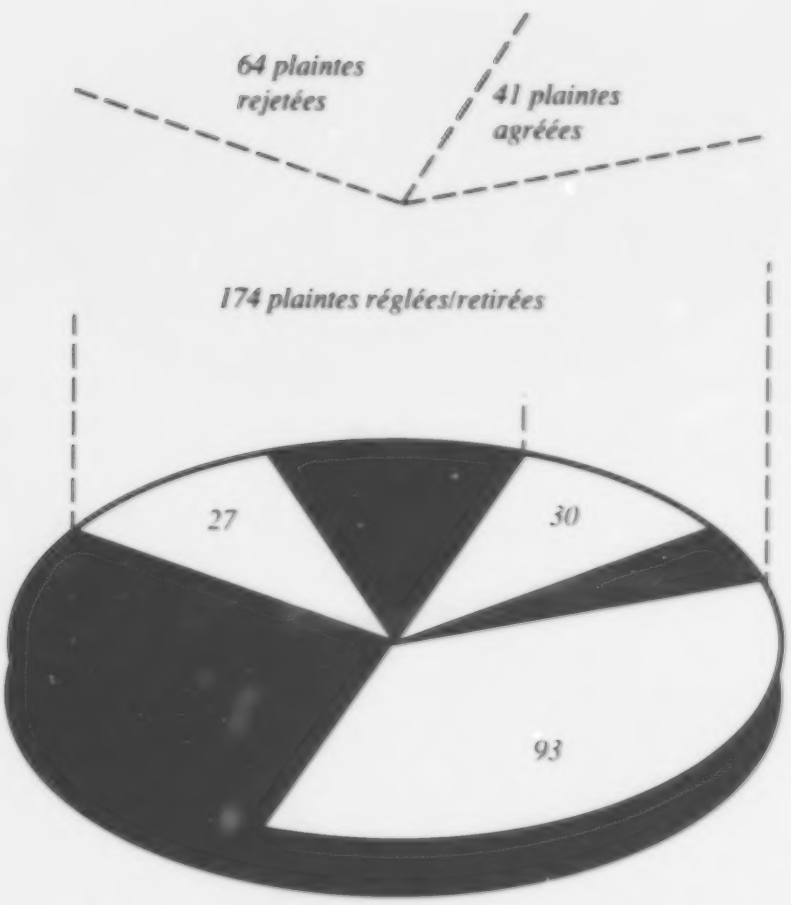
Plaintes déposées

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Transport aérien	55	64	42	54	42
Transport routier	118	122	69	79	65
Chemins de fer	31	28	36	24	37
Banques	13	14	8	3	6
Radiodiffusion et télévision	10	15	31	19	21
Sociétés d'État	19	11	31	23	47
Grains et provendes	2	5	2	0	3
Communications	7	5	5	8	14
Nord du Canada	5	0	6	5	6
Navigation et expéditions par eau	13	9	18	13	14
Débardage	16	12	16	20	34
Divers	15	8	8	5	5
Non fédéral	3	2	4	1	0
Total	307	295	276	254	294

Un nombre record de plaintes ont été déposées dans le secteur du débardage et dans celui des sociétés d'État, ce qui reflète peut-être les temps difficiles que traversent ces secteurs. Notons toutefois que le nombre de plaintes déposées a augmenté dans tous les secteurs sauf deux. En effet, une comparaison des 15 dernières années montre que l'année 1987-1988 occupe le troisième rang quant au nombre de plaintes reçues par le Conseil (voir le graphique à la page 12).

Il est compréhensible qu'il y ait des différends dans un système conflictuel de relations de travail et que des plaintes soient déposées auprès du Conseil. Celui-ci a pour politique d'encourager les parties à s'entendre à l'amiable de façon à éviter qu'il y ait un gagnant et un perdant, ce qui a parfois pour effet de nuire au rétablissement des relations. À cette fin, il charge normalement un agent des relations de travail de s'efforcer d'aider les parties à s'entendre.

PLAINTES TRANCHÉES EN 1987 - 1988



Total des plaintes tranchées : 279

Plaintes portées contre des syndicats

Plaintes portées contre des employeurs

Grèves et lock-out illégaux

L'article 180 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement provoquer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Quand un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une requête pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance de ne pas faire. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée quand il est allégué dans la requête que l'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

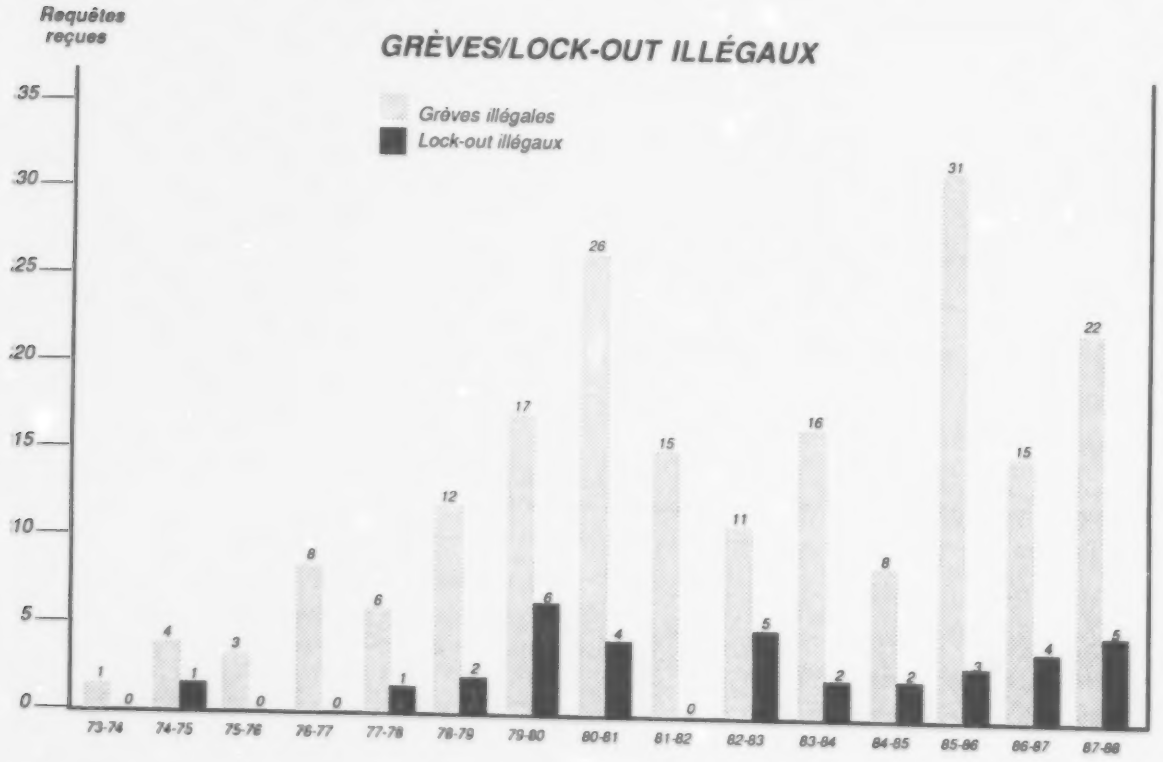
Cette année, le Conseil a reçu 22 requêtes concernant des présumées grèves illégales et 5 concernant des présumés lock-out illégaux. Il a tenu une audience dans 8 de ces cas. Au total, le Conseil a tranché 26 requêtes, dont 9 ont été agréées, 6 rejetées et 11 réglées ou retirées. Le graphique ci-dessous donne un aperçu des cas de grèves et de lock-out illégaux des 15 dernières années.

La répartition par secteur de ce genre de requête au cours des cinq dernières années est la suivante:

Requêtes reçues concernant des grèves ou lock-out illégaux

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Transport aérien	2	3	11	1	3
Transport routier	0	1	1	3	7
Chemins de fer	3	2	0	0	5
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	1	3	2	2	5
Communications	0	1	3	4	1
Sociétés d'État	4	0	11	3	1
Grains et provendes	7	0	0	1	0
Débardage	1	0	3	3	4
Nord du Canada	0	0	0	1	0
Navigation et expéditions par eau	0	0	2	1	1
Divers	0	0	1	0	0
Total	18	10	34	19	27

La seule tendance importante et le seul rapport possible qui puissent être notés dans les chiffres susmentionnés concernent le secteur des transports. En effet, le secteur du transport aérien a fait face à un nombre élevé de requêtes peu de temps après la déréglementation des prix en 1984.



Lorsque le Conseil reçoit une requête concernant une grève ou un lock-out illégal, il fait normalement deux choses. Il désigne un agent des relations de travail pour aider les parties à essayer de régler le litige le plus rapidement possible et, en second lieu, il organise une audience dès que la requête a été présentée. Si l'agent du Conseil ne réussit pas à aider les parties à en arriver à un règlement, il se peut que le Conseil veuille alors procéder à une audience.

En cas de grève ou de lock-out illégal, le Conseil ne rend pas nécessairement une ordonnance de ne pas faire, et ce, pour plusieurs raisons; par exemple s'il juge que la grève ou le lock-out est terminé et que la chose ne se reproduira probablement pas, ou s'il juge que les parties ont agi d'une manière irresponsable, il se peut que le Conseil estime qu'il soit préférable de régler le litige par le biais de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective. De toute évidence, le Conseil se préoccupe du manque de productivité et des frais qu'occasionnent les grèves ou les lock-out illégaux, mais il se préoccupe également des raisons pour lesquelles ces événements graves et illégaux se produisent. En s'attaquant au fond du problème, il se peut que des actions illégales futures soient évitées.

Révision

En vertu de l'article 119 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réviser, d'annuler ou de modifier toute décision ou ordonnance rendue par lui. Il y a généralement trois types de requêtes présentées en vertu de cet article: (1) requêtes en vue de la modification d'une ou de plusieurs unités de négociation, comme dans le cas des requêtes en instance portant sur la révision de l'organisation des unités de négociation à la Société canadienne des postes, à la Société Radio-Canada, à Devco et à VIA Rail; (2) requêtes en vue de la mise à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) requêtes en vue du réexamen de décisions récentes du Conseil.

Le Conseil a reçu 138 requêtes en révision, comparativement à 118 l'an dernier. Soixante-trois requêtes avaient trait à la modification d'unités de négociation; 39 requêtes avaient été présentées en vue de faire changer le nom figurant sur des ordonnances existantes du Conseil; 22 requêtes portaient sur le réexamen par le Conseil d'une de ses décisions; enfin, 14 requêtes diverses ont été présentées.

Voici un tableau indiquant le nombre de requêtes reçues au cours des cinq dernières années:

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Requêtes reçues	144	107	146	118	138

Le Conseil a tranché 104 requêtes; 64 ont été agréées, 30 rejetées et 10 réglées ou retirées. Parmi les 64 requêtes agréées, 3 portaient sur le réexamen par le Conseil d'une de ses décisions. Le Conseil a tenu une audience à l'égard de 17 des requêtes en révision dont il avait été saisi. À l'heure actuelle, l'une des principales requêtes en révision qui ont été présentées devant le Conseil est celle de la Société canadienne des postes. Le 10 février 1988, le Conseil a rendu une décision partielle réduisant le nombre d'unités de négociation de 26 à 4. Cela devrait avoir un effet important sur les relations de travail à la Société; toutefois, il s'agit maintenant de déterminer les postes devant être compris dans chaque unité et ceux qui doivent en être exclus.

Changement technologique

Les articles 149 à 153 du Code portent sur la question du changement technologique dans le milieu de travail et décrivent de quelle façon l'employeur doit aviser le syndicat de l'introduction de changements de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des effets des changements technologiques sur les employés membres de l'unité de négociation.

Pour la première fois depuis sept ans, le Conseil n'a reçu aucune requête relative à un changement technologique. Deux requêtes ont cependant été reportées de l'an dernier; l'une a été rejetée et l'autre est encore en instance. Voici un tableau indiquant le nombre de requêtes reçues au cours des cinq dernières années:

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Requêtes reçues	2	7	2	3	0

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise en totalité ou en partie et que ses employés sont représentés par un syndicat, certains droits et certaines obligations liés à la négociation collective et

précisés à l'article 144 du Code peuvent devoir être assumés par l'acquéreur.

Cette année, le Conseil a reçu 38 requêtes, alors que l'an dernier il en avait reçu 53, ce qui représente néanmoins un nombre beaucoup plus élevé que le nombre moyen de requêtes présentées en vertu de cet article qui ont été reçues au cours des cinq dernières années:

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Requêtes reçues	25	23	23	53	38

Le nombre supérieur à la moyenne de requêtes présentées en vertu de cet article au cours des deux dernières années reflète peut-être le phénomène de déréglementation qui se manifeste actuellement dans le secteur des transports. Trente et une des requêtes reçues cette année émanaient de ce secteur d'où proviennent traditionnellement la plupart des requêtes de ce genre.

Le Conseil a tranché 31 requêtes, dont 10 ont été agréées, 7 rejetées et 14 retirées. Au total, 16 requêtes ont été entendues par le Conseil.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 133 du Code, une requête peut être présentée devant le Conseil pour demander que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Dans le cas d'une telle déclaration, si les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) sont liés par la convention collective en vigueur.

Cette année, le Conseil a reçu 27 requêtes de ce genre, comparativement à 41 requêtes l'an dernier. Malgré tout, cela représente environ 30 % de plus que la moyenne des cinq années antérieures. Vingt-trois des 27 requêtes reçues concernaient le secteur des transports, ce qui reflète peut-être la fusion d'entreprises qu'entraîne la déréglementation. Voici la tendance des cinq dernières années.

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Requêtes reçues	20	21	17	41	27

Au cours de l'exercice financier, le Conseil a tranché 25 requêtes; 8 ont été agréées, 10 ont été rejetées et les 7 autres ont été réglées ou retirées. Douze affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Hygiène et sécurité professionnelle

La compétence du Conseil en la matière est fondée sur deux articles de la Partie IV du Code canadien du travail. Le paragraphe 86(5) permet aux employés insatisfaits d'une décision d'un agent de sécurité de Travail Canada d'en appeler devant le Conseil. En outre, le paragraphe 90(1) permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

Pour la deuxième année consécutive, un nombre record de requêtes de ce genre ont été présentées devant le Conseil. Voici la répartition du nombre de requêtes reçues au cours des cinq dernières années:

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Requêtes reçues	11	10	5	20	25

Le Conseil a tranché 21 requêtes, dont 1 a été agréée et 2 rejetées. Les 18 autres ont été réglées ou retirées. Dix affaires ont fait l'objet d'une audience.

Divers

Au cours de l'année, le Conseil a été saisi de 48 affaires fondées sur divers articles du Code.

- Quatre requêtes ont été présentées en vertu du paragraphe 124(4) dans lesquelles des employeurs demandaient la permission d'apporter un ou plusieurs changements aux conditions d'emploi de leurs employés visés par une requête en accréditation. Le Conseil a tranché 8 requêtes, dont 4 ont été agréées et les 4 autres réglées ou retirées. Une affaire a nécessité la tenue d'une audience.

- Dix-huit requêtes ont été présentées en vertu de l'article 143, en ce qui concerne les droits de successeur lorsqu'un syndicat remplace un autre syndicat à la suite d'une fusion ou d'un transfert de pouvoirs. Au total, 22 requêtes ont été tranchées; elles ont toutes été agréées.

- Onze renvois ont été présentés en vertu de l'article 158 du Code quant à des questions se posant dans des affaires portées devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective ou à l'identification des parties ou des employés liés par une convention collective.

  Le Conseil a tranché 7 renvois; il en a rejeté 6 et l'autre a été retiré. Une audience a été tenue dans 2 cas.

- Quatre requêtes ont été présentées en vertu de l'article 162; il s'agissait d'obtenir du Conseil une exemption dans le cas d'employés ne voulant pas adhérer à un syndicat ou verser des cotisations syndicales en raison de leurs convictions ou croyances religieuses. Le Conseil a tranché 3 requêtes, dont 1 a été agréée et les 2 autres rejetées. Une affaire a nécessité la tenue d'une audience.

- Neuf requêtes ont été présentées en vertu du paragraphe 123(1) du Code afin que le Conseil dépose à la Cour fédérale du Canada une copie d'une décision ou d'une ordonnance qu'il avait rendue. Sept requêtes ont été tranchées; 2 d'entre elles ont été agréées et les 5 autres rejetées.

- Deux requêtes ont été présentées en vertu de l'article 199 du Code afin d'obtenir du Conseil une ordonnance permettant à un syndicat d'avoir accès aux locaux d'un employeur situés dans un endroit isolé. Ces requêtes sont en instance.

Transports

Cette année, 55 % du volume d'affaires dont le Conseil a été saisi provient du secteur des transports, comparativement à 65 % l'an dernier. Plus de 85 % des requêtes en vertu de l'article 133 concernant une déclaration d'employeur unique et 82 % des requêtes en vertu de l'article 144 concernant une vente d'entreprise proviennent de ce secteur. Bien que ces chiffres soient inférieurs à ceux de l'année dernière, ils reflètent encore un secteur en pleine évolution.

Parmi les changements se manifestant dans ce domaine, mentionnons la déréglementation du secteur depuis le 1er janvier 1988. Même si sous certains aspects, la déréglementation doit se faire graduellement, les entreprises de transport continuent à obtenir le contrôle d'autres entreprises ou à en devenir propriétaires de façon à pouvoir se mesurer à la concurrence dans le nouveau milieu.

Transport routier

Le secteur du transport routier comprend des entreprises interprovinciales de transport par camion ou par autobus, des services de camions blindés, certaines entreprises de messageries et de déménagement et d'autres entreprises connexes. Environ 27 % des affaires dont le Conseil a été saisi cette année émanaient de ce secteur, qui occupe depuis 1979 le premier rang quant au nombre de requêtes présentées.

Il y a eu cette année une diminution de 17 % des activités de syndicalisation; en effet, seulement 64 requêtes en accréditation ont été présentées, comparativement à 77 l'an dernier. Parmi les 65 requêtes en accréditation tranchées par le Conseil, 45 ont été agréées, 7 ont été rejetées et 13 ont été retirées. Huit affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Il y a également eu une diminution du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail déposées, soit 65 par rapport à 79 en 1986-1987. Le Conseil a tranché 72 plaintes; 16 ont été agréées, 17 rejetées et 39 réglées ou retirées. Toutes les plaintes qui ont été agréées avaient été portées contre des employeurs. Le Conseil a tenu des audiences dans 38 affaires cette année.

Seize requêtes relatives à une vente d'entreprise ont été présentées en vertu de l'article 144 du Code cette année, comparativement à 21 l'an dernier; cependant, il reste que cette année occupe le deuxième rang quant au nombre de requêtes de ce genre qui ont été reçues au cours des 15 dernières années. Le Conseil a tranché 15 requêtes; 4 ont été agréées, 3 rejetées et les 8 autres ont été réglées ou retirées. Six affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Le nombre de requêtes présentées en vertu de l'article 133 du Code en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique est demeuré le même que l'an dernier, soit 14. Le Conseil a tranché 12 requêtes; il en a agréé 4, en a rejeté 3 et les 5 autres ont été retirées.

Le nombre de requêtes présentées en vertu des articles 133 et 144 montre que ce secteur se prépare encore à la déréglementation. Au fur et à mesure que les effets de cette dernière se feront pleinement sentir au cours des quelques années à venir, le niveau d'activités de ce genre devrait continuer à demeurer élevé.

Il y a eu une augmentation importante du nombre de grèves et de lock-out illégaux, 7 requêtes ayant été présentées comparativement à 3 l'an dernier. Deux requêtes ont été agréées et 5 ont été réglées. Une seule affaire a été entendue par le Conseil.

D'autres types de requêtes ont été présentées devant le Conseil, dont 5 requêtes en révocation, soit le même nombre que l'an dernier, 20 requêtes en révision et 18 requêtes diverses.

Transport aérien

Le secteur du transport aérien comprend les compagnies aériennes, les services d'exploitation des aéroports et d'entretien des aéronefs et des hélicoptères, ainsi que les écoles ou clubs de pilotage. Il se situe au deuxième rang pour le nombre d'affaires dont est saisi le Conseil (environ 15 % du total).

Les activités de syndicalisation sont demeurées à leur niveau moyen puisque 20 requêtes ont été présentées cette année, soit 1 de moins seulement que l'an dernier. Le Conseil a tranché 22 requêtes, dont 18 ont été agréées, 3 rejetées et 1 retirée. Une audience a été tenue dans un cas.

Le nombre de requêtes concernant une vente d'entreprise qui ont été présentées en vertu de l'article 144 a baissé de près de 65 % par rapport à l'an dernier; malgré tout, même si seulement 7 requêtes ont été présentées, elles occupent le deuxième rang au cours des 15 dernières années. Le Conseil a tranché 5 requêtes; 1 a été agréée, 3 ont été rejetées et 1 a été retirée. Des audiences ont eu lieu dans 2 cas.

Une tendance semblable s'est manifestée à l'égard des requêtes présentées en vertu de l'article 133 en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique. En effet,

le nombre de requêtes a baissé de 50 % par rapport à l'an dernier; les 8 requêtes qui ont été présentées occupent néanmoins le deuxième rang au cours des 15 dernières années. Le Conseil a tranché 4 requêtes; il en a agréé 3 et en a rejeté 1. Une affaire a été entendue.

En ce qui concerne les requêtes en révocation des droits de négociation d'un syndicat, il y en a eu 5 cette année, alors que l'an dernier, il n'y en avait eu aucune. Les requêtes de ce genre occupent elles aussi le deuxième rang au cours des 15 dernières années. Deux requêtes ont été tranchées par le Conseil, qui en a agréé une et a rejeté l'autre.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a baissé de 52 l'an dernier à 42 cette année. Le Conseil a tranché 40 plaintes, dont 3 ont été agréées, 7 rejetées et 30 réglées ou retirées. Les 3 plaintes agréées avaient été portées contre des employeurs.

Quant aux grèves ou lock-out illégaux, il y a eu 3 affaires de ce genre, ce qui semble être à peu près la moyenne des 15 dernières années dans ce secteur. Le Conseil a tranché 2 affaires en les agréant.

Parmi les autres requêtes qui ont été présentées, mentionnons 19 requêtes en révision et 10 requêtes diverses.

Chemins de fer

Le nombre de requêtes émanant du secteur des chemins de fer est le plus bas depuis cinq ans. À l'intérieur de ce secteur, il n'y a eu aucune activité de syndicalisation entraînant la présentation d'une requête en accréditation. De plus, aucune requête en révocation n'a été présentée. Le nombre total de requêtes représentait plus de 7 % du volume d'affaires dont le Conseil avait été saisi.

Le Conseil a tranché 2 requêtes en accréditation qui avaient été reportées de l'année précédente. Elles ont toutes 2 été rejetées, mais l'une d'entre elles a nécessité la tenue d'une audience.

Cette année, il y a eu une augmentation du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail, soit 37 plaintes par rapport à 14 l'an dernier. Toutefois, les chiffres de l'an dernier étaient particulièrement bas, comparativement à la moyenne des cinq années antérieures, qui s'élevait à 33 plaintes. Le Conseil a tranché 33 plaintes; il en a agréé 2, en a rejeté 10 et les 21 autres ont été réglées ou retirées. En ce qui concerne les 2 plaintes agréées, l'une avait été portée contre un syndicat et l'autre contre un employeur. Huit affaires ont été entendues.

Il y a eu 4 affaires de grève illégale, ce qui est inhabituel pour ce secteur. C'est là le nombre le plus élevé d'affaires de ce genre dont le Conseil a jamais été saisi. Il semblerait que les relations de travail dans le secteur des chemins de fer ressentent les effets de la dureté des négociations collectives, des mises à pied, des coupures résultant des restrictions gouvernementales ainsi que de la déréglementation. Une requête a été présentée en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal.

Le Conseil a tranché 4 affaires de grève ou de lock-out illégal; 2 ont été agréées et 2 rejetées. Des audiences ont été tenues dans 2 cas.

Parmi les autres requêtes, il y a eu 1 requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique, 9 requêtes en révision et 4 requêtes diverses.

Navigation

Les 44 affaires émanant du secteur de la navigation représentent environ 6 % du volume d'affaires dont le Conseil a été saisi.

Les activités de syndicalisation étaient à leur plus bas niveau; en effet, seulement 7 requêtes en accréditation ont été présentées. Le Conseil a tranché 12 requêtes, dont 4 ont été agréées, 4 rejetées et les 4 autres retirées.

Quatorze plaintes de pratique déloyale ont été déposées. Le Conseil en a tranché 16. Deux plaintes, mettant en cause des syndicats, ont été agréées, 7 ont été rejetées et 7 réglées ou retirées.

Le nombre de requêtes concernant une vente d'entreprise a augmenté pour la troisième année consécutive. En effet, 8 requêtes ont été présentées. Le Conseil en a tranché 6; 3 ont été agréées et 3 ont été retirées.

Parmi les autres requêtes, il y a eu 10 requêtes en révision, 2 requêtes en révocation, 1 requête concernant un lock-out illégal et 2 requêtes diverses.

Banques

Ce secteur ne comprend que les banques à charte fédérale et ne comprend pas les sociétés de fiducie, les caisses de crédit et les sociétés de prêt.

Les activités de syndicalisation au sein du secteur des banques sont demeurées presque inexistantes puisque seulement 4 requêtes en accréditation ont été présentées, ce qui constitue une légère baisse par rapport aux

5 requêtes présentées l'an dernier, mais qui est loin de se rapprocher de l'activité de la fin des années 1970 et notamment le sommet atteint en 1978 lorsque 50 requêtes ont été présentées. Voici un tableau indiquant le nombre de requêtes en accréditation présentées devant le Conseil au cours des 13 dernières années.

Requêtes reçues

1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
1	25	49	50	21	17	11	9	9	17	11	5	4

Cette année, le Conseil a tranché 5 requêtes en accréditation en les agréant.

Le nombre de requêtes en révocation des droits de négociation a augmenté légèrement cette année puisque 14 requêtes ont été présentées, par rapport à 12 l'an dernier. Dix-sept requêtes en révocation ont été tranchées par le Conseil; elles ont toutes été agréées. Un scrutin a été tenu dans 15 cas.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a augmenté de 3 l'an dernier à 6 cette année. Le Conseil a tranché 7 plaintes, qui avaient toutes été portées contre des employeurs; 2 d'entre elles ont été rejetées et 5 ont été réglées ou retirées.

Neuf requêtes en révision ont été présentées; le Conseil en a tranché 10, dont 7 ont été agréées, 2 rejetées et 1 retirée.

Le nombre global d'affaires émanant de ce secteur a atteint son plus bas niveau des 12 dernières années, soit un total de 33 requêtes.

Radiodiffusion et télévision

Le secteur de la radiodiffusion et de la télévision regroupe la radio, la télévision, la câblodistribution et les entreprises connexes.

Cette année, 14 requêtes en accréditation ont été présentées, ce qui renverse la tendance des quatre années antérieures, où le nombre de requêtes de ce genre qui étaient présentées allait en croissant chaque année. Le Conseil a également tranché 14 requêtes; il en a agréé 12, en a rejeté 1 alors qu'une autre a été retirée. Deux affaires ont donné lieu à une audience et la tenue d'un scrutin a été ordonnée dans un cas.

Deux requêtes en révocation ont été présentées et deux ont été tranchées par le Conseil. Les deux ont été agréées.

Vingt et une plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées cette année, soit un peu plus que l'an dernier. Le Conseil a tranché 25 plaintes, dont 3 ont été agréées, 7 rejetées et 15 réglées ou retirées. Les 3 plaintes agréées avaient été déposées contre des employeurs. Dix plaintes ont été entendues par le Conseil.

Le nombre de requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal est le plus élevé des cinq dernières années, puisque 5 requêtes ont été présentées, alors que l'an dernier il y en avait eu 2. Le Conseil a tranché 5 requêtes; de ce nombre, il en a agréé 2, en a rejeté 1 et les 2 autres ont été réglées ou retirées. Une audience a été tenue dans 2 cas.

Parmi les autres requêtes, il y a eu 24 requêtes en révision, 1 requête concernant une vente d'entreprise, 1 requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique et 7 requêtes diverses.

Communications

Ce secteur comprend les sociétés télégraphiques ainsi que la télégraphie outre-mer, de même que certaines sociétés téléphoniques. Seulement 23 requêtes émanaient de ce secteur.

Une seule requête en accréditation a été présentée cette année et elle a été agréée.

Quatorze plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées, soit le nombre le plus élevé des sept dernières années. Le Conseil a tranché 10 plaintes; 2 d'entre elles ont été rejetées et les 8 autres ont été réglées ou retirées.

Parmi les autres requêtes, mentionnons 3 requêtes en révision, 1 requête concernant une grève illégale, 1 requête concernant une vente d'entreprise et 3 requêtes diverses.

Sociétés d'État

Cette catégorie regroupe les sociétés d'État qui n'ont pas été classées dans l'un des secteurs susmentionnés. Elle comprend entre autres la Société canadienne des postes, la Société de développement du Cap-Breton et la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Un nombre record de requêtes ont été présentées cette année dans ce secteur; en effet, le Conseil a été saisi de 99 affaires.

Treize requêtes en accréditation ont été présentées, soit le nombre le plus élevé depuis 1973. Un grand nombre d'entre elles résultaient de tentatives qu'avaient faites les syndicats au sein de la Société des postes pour accroître leurs unités de négociation. Le Conseil a tranché 13 requêtes; l'une d'entre elles a été agréée, 11 rejetées et la dernière retirée. Six affaires ont donné lieu à une audience et un scrutin de représentation a été tenu dans 4 cas.

Deux requêtes en révocation ont été présentées cette année. Le Conseil a tranché une requête en l'agréant après la tenue d'un scrutin.

Il y a eu une augmentation importante du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail reçues, soit plus du double du nombre déposé l'an dernier. Quarante-sept plaintes ont été déposées. Le Conseil en a tranché 28; 4 d'entre elles ont été agréées, 7 rejetées et 17 réglées ou retirées. Les 4 plaintes agréées avaient été déposées contre des employeurs. Douze affaires ont été entendues par le Conseil.

Une requête concernant une grève illégale a été présentée; elle a été entendue et rejetée par le Conseil.

Deux requêtes concernant une vente d'entreprise ont été présentées; elles portaient toutes deux sur les bureaux franchisés de la Société des postes. Le Conseil a tranché une requête dans laquelle il était question de bureaux franchisés. Elle a été agréée.

Parmi les autres requêtes, mentionnons 16 requêtes en révision, 1 requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique et 17 requêtes diverses.

Débardage

Le nombre de requêtes présentées cette année (63) est le plus élevé des 15 dernières années. C'est surtout le nombre de plaintes de pratique déloyale qui a augmenté.

Dix requêtes en accréditation ont été présentées cette année, soit un peu plus que les 8 requêtes qui avaient été présentées l'an dernier. Le Conseil a tranché 12 requêtes; 9 ont été agréées, 1 rejetée et 2 retirées. Une affaire a nécessité la tenue d'une audience.

Trente-quatre plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées cette année comparativement à 20 plaintes l'an dernier. Il s'agit là du nombre le plus élevé de plaintes qui ait jamais été déposé en un an dans ce secteur. Le Conseil a tranché 37 plaintes; 9 d'entre elles ont été agréées, 2 rejetées et 26 réglées ou retirées. Parmi les 9 plaintes agréées, 8 avaient été portées contre des syndicats.

Il y a eu 4 requêtes concernant des grèves ou des lock-out illégaux, soit 1 de plus que l'an dernier. Cinq requêtes ont été tranchées par le Conseil qui en a agréé une et rejeté une autre; quant aux 3 autres, elles ont été réglées ou retirées. Trois affaires ont été entendues.

Parmi les autres requêtes, il y a eu 9 requêtes en révision, 1 requête concernant une vente d'entreprise, 1 requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique et 4 requêtes diverses.

Grains et provendes

Les activités de syndicalisation ont connu un essor cette année puisque 7 requêtes ont été présentées comparativement à 2 l'an dernier. Le Conseil a tranché 6 requêtes; il en a agréé 4, rejeté 1 et l'autre a été retirée. Un scrutin a été tenu dans 3 cas.

Trois plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées. Le Conseil a tranché 3 plaintes qui ont été soit réglées soit retirées.

Onze requêtes en révision ont été présentées ainsi qu'une requête concernant les droits du successeur.

Nord du Canada

Ce secteur regroupe tous les employeurs exploitant une entreprise dans les Territoires, mais qui n'ont pas été classés dans l'un des secteurs susmentionnés.

Les activités de syndicalisation accusent une baisse pour la quatrième année consécutive; en effet, seulement 8 requêtes ont été présentées. Le Conseil en a tranché 8, dont 6 ont été agréées, 1 rejetée et 1 retirée.

Le Conseil a reçu et tranché 6 plaintes de pratique déloyale de travail. Deux plaintes ont été agréées, 2 rejetées et 2 réglées ou retirées. Quatre affaires ont été entendues par le Conseil. Les deux plaintes agréées avaient été portées contre des employeurs.

Parmi les autres requêtes, 2 concernaient une vente d'entreprise, 1 visait à obtenir une déclaration d'employeur unique, 6 étaient des requêtes en révision et les 3 autres étaient des requêtes diverses.

Divers employeurs

Font partie de cette catégorie les employeurs qui ne sont pas compris dans les autres catégories, comme les conseils autochtones et les mines d'uranium.

Seize affaires faisaient partie de cette catégorie, soit 4 requêtes en accréditation, 2 requêtes en révision, 1 requête en révocation, 5 plaintes de pratique déloyale de travail et 4 autres requêtes présentées en vertu de divers articles du Code.

Le Conseil a tranché 3 requêtes en accréditation; de ce nombre, il en agréé 2 et l'autre a été retirée. Une affaire a été entendue. Deux plaintes de pratique déloyale ont également été tranchées; l'une a été rejetée après avoir été entendue et l'autre a été retirée. Quatre autres affaires diverses ont également été tranchées par le Conseil.

Compétence non fédérale

Le Conseil a reçu 3 requêtes qu'il a jugées ne pas être de son ressort. Il a tranché 2 requêtes en accréditation en permettant leur retrait.

Lorsqu'une partie ne sait pas si un employeur relève de la compétence provinciale ou fédérale, elle dépose parfois une requête devant le conseil des relations de travail provincial et le conseil fédéral. Une fois qu'un des conseils assume la compétence, la partie retire habituellement la requête qu'elle a présentée devant l'autre organisme.

Grève ou lock-out illégal

Le Conseil a examiné une requête en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale ainsi qu'une requête en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal.

Dans **CF Cable TV Inc.**[1], le Conseil a jugé que le refus concerté et systématique opposé par les techniciens responsables de l'entretien des lignes d'effectuer des heures supplémentaires, comme le prévoyait la convention collective, constituait un arrêt de travail. Étant donné que la convention collective était encore en vigueur, le Conseil a conclu que cet arrêt de travail constituait une grève illégale et il a rendu une ordonnance de ne pas faire.

Dans **Société Radio-Canada**[2], le syndicat a allégué que le fait qu'on n'avait pas demandé à ses membres de travailler à la production «Le Matou» constituait un lock-out. Le Conseil n'a pu constater aucune intention de contraindre les membres, ce qui est un élément essentiel de la notion de lock-out au sens de l'article 107. En outre, la participation financière de Radio-Canada à la production n'avait pas pour effet de réduire la charge de travail ni l'équipe de production à Radio-Canada. Cette dernière n'avait fermé aucun lieu de travail et le seul effet de sa participation était l'affectation temporaire de six employés membres de l'unité de négociation à la production, sans modification apparente de leurs conditions de travail. Par conséquent, le Conseil a rejeté la requête en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal, étant donné que l'existence d'un tel lock-out n'avait pas été prouvée.

Accréditation et questions connexes

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, le Conseil a rendu sept motifs de décision à la suite de la présentation par un syndicat d'une requête en accréditation.

En premier lieu, dans **Nationair**[3], il a été établi que la compagnie aérienne embauchait des agents de bord par l'entremise d'une agence de recrutement. Il s'agissait de savoir qui était le véritable employeur de ces agents. Le Conseil a examiné sa propre jurisprudence ainsi que la jurisprudence de plusieurs provinces et a conclu que l'employeur est celui qui exerce un contrôle décisif sur les employés. Ayant appliqué ce critère, le Conseil a conclu que Nationair était l'employeur réel et que les employés étaient à bon droit visés par l'ordonnance d'accréditation s'appliquant aux employés de Nationair.

Dans **Shamrock Television System Inc.**[4], il était question de la compétence du Conseil à l'égard des employés d'une station de télévision travaillant dans le domaine de la production, des ventes et de l'administration. Aux fins de sa décision, le Conseil s'est fondé sur son interprétation de **Conseil canadien des relations du travail et autre** c. **Paul L'Anglais et autre**[5], un arrêt de la Cour suprême du Canada traitant de la compétence fédérale à l'égard des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Le Conseil a décidé que les employés des trois services dont l'employeur demandait l'exclusion de l'unité de négociation ne pouvaient pas être dissociés de l'entreprise de radiodiffusion. Il a donc conclu que ceux-ci relevaient de la compétence fédérale et a rendu une ordonnance d'accréditation.

La troisième affaire[6] avait trait à une requête présentée en vertu de l'article 132 du Code en vue d'obtenir une accréditation par région géographique visant tous les employés oeuvrant dans le secteur du débardage au port de Halifax (Nouvelle-Écosse). Le syndicat cherchait à étendre sa compétence de façon à inclure le travail effectué par les employés des employeurs affectés aux activités d'exploration au large des côtes de Nouvelle-Écosse. Ce travail a trait à la vérification de cargaisons qui doivent être chargées à bord de navires de ravitaillement ou en être déchargées. Après avoir entendu les parties, le Conseil a décidé que les employeurs n'oeuvraient pas dans le secteur du débardage et a rejeté la requête dans la mesure où elle visait ces compagnies. Toutefois, il a rendu une ordonnance d'accréditation géographique pour tous les employés travaillant au port de Halifax comme vérificateurs de cargaisons.

La quatrième affaire[7] avait également trait à une requête en accréditation présentée en vertu de l'article 132 et émanant du secteur du débardage. Le Conseil a accordé une accréditation par région géographique à l'égard d'une unité composée de débardeurs travaillant aux ports de Trois-Rivières et de Bécancour, car il a conclu que les deux ports constituaient une région géographique où deux employeurs ou plus avaient recours aux services de débardeurs faisant partie d'une réservoir commun de main-d'oeuvre. Le Conseil a rendu une ordonnance dans laquelle il demandait à tous les employeurs oeuvrant dans les ports en question de désigner un mandataire en vertu des dispositions du Code. Or, l'un des employeurs, soit Terminaux portuaires du Québec, a utilisé divers moyens pour contester le processus de nomination, ce qui a eu pour effet de le retarder. Le syndicat a donc demandé au Conseil de déposer à la Cour fédérale l'ordonnance qu'il avait rendue à cet égard, de sorte que cette dernière puisse être exécutée par la voie judiciaire[8]. Le Conseil a examiné sa politique concernant l'article 123 et a conclu qu'il ne servirait à rien de déposer l'ordonnance à la Cour. Toutefois, il a déclaré qu'il suffisait que plusieurs employeurs aient autorisé un mandataire à agir en leur nom et a ordonné à celui-ci de s'acquitter de ses responsabilités pour le compte de tous les employeurs

oeuvrant dans le secteur du débardage dans les ports de Trois-Rivières et de Bécancour.

Le Conseil a été saisi de l'affaire **Cape Breton Development Corporation (Devco)**[9] à la suite de la présentation d'une requête en révision de certaines unités de négociation conformément à l'article 119 du Code canadien du travail. Par suite de la décision rendue par le Conseil, dans laquelle il était question du pouvoir de révision que possède ce dernier quant aux unités de négociation, les 12 unités de Devco ont été regroupées en 4 unités.

Comme **Shamrock Television**[10], l'affaire **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.**[11] traitait de la question de la compétence du Conseil à l'égard des employés qui demandent une ordonnance d'accréditation. Les employés en cause travaillaient au sein de la division Para Transpo de la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton (OC Transpo). Ce service était exploité par Blue Line Taxi Co. Ltd. en vertu d'un contrat passé avec OC Transpo. Se fondant sur le critère du contrôle décisif, le Conseil a conclu que Blue Line était le véritable employeur. Toutefois, en tirant cette conclusion, le Conseil devait s'occuper de la question de savoir si le contrat de Blue Line relevait de la compétence fédérale. Le Conseil a décidé que, tout comme OC Transpo relève de la compétence fédérale parce qu'il assure un service régulier et continu reliant Ottawa (Ontario) à Hull (Québec), la division Para Transpo relève de la compétence fédérale pour essentiellement la même raison. Il a donc rendu une ordonnance d'accréditation à l'égard des employés de Blue Line travaillant au sein de la division Para Transpo.

La dernière affaire d'accréditation entendue cette année est **Canadian Pacific Express and Transport**[12]. Le Conseil des Teamsters tentait de remplacer la Fraternité des commis de chemins de fer et de lignes aériennes comme agent négociateur des employés travaillant pour Canadien Pacifique Express. Le Conseil a d'abord examiné les critères s'appliquant aux fins de l'obtention par les Teamsters du statut de conseil de syndicats conformément à l'article 130 du Code. Il a conclu que le Conseil des Teamsters remplissait les conditions requises. Le Conseil a ensuite cherché à savoir si le Conseil des Teamsters avait prima facie l'appui requis (soit 50 plus 1). En l'espèce, un tel appui n'avait pas été accordé; la requête a donc été rejetée.

Le Conseil a été saisi de trois requêtes en révocation d'une accréditation en vertu de l'article 137.

Dans **Allson Albert et al.**[13], 13 des 17 employés membres de l'unité de négociation avaient signé une requête visant à faire révoquer le certificat de négociation détenu par le Syndicat des employés de banque (SEB). Le syndicat ayant fait des observations contre la requête, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation conformément à sa politique. Étant donné que 8 des 13 employés qui avaient voté étaient pour la révocation, le Conseil, par une décision majoritaire, s'est dit «convaincu» que, par suite de la requête et du vote majoritaire, la majorité des employés avaient manifesté leur désir de ne pas être représentés par le SEB. La majorité a également conclu que l'article 129, qui prévoit que le verdict de la majorité des employés qui ont voté doit être considéré comme exprimant le désir de la majorité des membres de l'unité, s'applique tant dans le cas d'une révocation que dans celui d'une accréditation.

Dans **Ghislaine Otis et al.**[14], le Conseil a rejeté trois objections du syndicat concernant la recevabilité de la requête en révocation, l'omission de l'employeur de négocier de bonne foi et l'exclusion des occasionnels de la liste des employés ayant droit de vote.

En ce qui concerne la première objection, le Conseil a réitéré le principe établi dans **Blonski**[15], selon lequel la durée d'une convention collective doit être connue et établie. La convention collective n'avait été signée que trois mois avant son expiration, mais la clause relative à sa durée prévoyait clairement qu'elle avait commencé à s'appliquer quatorze mois plus tôt et que la disposition relative à la rémunération prenait effet à cette date. Le Conseil a donc conclu que, étant donné que la convention collective avait une durée de quatorze mois, les conditions énoncées aux articles 124 et 160 avaient été remplies et que la requête avait donc été présentée dans le délai prévu par l'alinéa 137(2)a). La deuxième objection n'a pas été retenue, pour le motif qu'aucune plainte n'avait été déposée auprès du Conseil à ce sujet. Enfin, après avoir expliqué sa politique concernant l'exclusion des véritables occasionnels[16], le Conseil a conclu que, compte tenu du libellé du certificat d'accréditation, de la liste des employés et de la convention collective, les requérants avaient eu raison d'exclure les employés occasionnels de la liste des employés ayant droit de vote. Ayant conclu que la majorité des employés compris dans l'unité de négociation, de même que la majorité des employés occasionnels exclus de l'unité, appuyaient la requête, le Conseil a rendu une ordonnance de révocation sans tenir de scrutin de représentation, étant donné qu'il n'était pas tenu de le faire en vertu du Code, même si cette pratique est bien répandue.

La troisième requête[17] a été entendue dans le contexte de la prise de contrôle de Western Airlines Inc. par Delta Air Lines Inc. Le syndicat représentant certains employés de Western Airlines avait allégué que Delta était en fait l'agent catalyseur de la procédure en

révocation. Le Conseil a rejeté cette allégation ainsi que des plaintes déposées en vertu des alinéas 148a) et b), mais a ordonné de remettre à tous les employés une copie des motifs de sa décision avant la tenue d'un scrutin de représentation visant à déterminer si les employés voulaient continuer à être représentés par le syndicat[18].

Une conclusion semblable a été tirée dans **Sedpex Inc.**[19], où le Conseil, ayant conclu que la preuve n'appuyait pas les plaintes déposées par le syndicat en vertu des alinéas 184(1)a) et 148b), a ordonné que la requête en révocation soit traitée de la manière habituelle et qu'un scrutin de représentation soit tenu en vue de connaître les désirs des employés[20].

Dans quatre cas, on a demandé au Conseil de se prévaloir du pouvoir de révision qui lui était conféré en vertu de l'article 119 pour réorganiser, agrandir ou définir les unités de négociation.

Dans **Société canadienne des postes**[21], le Conseil a agréé des requêtes en vue d'une révision globale de la structure de 26 unités de négociation représentées par 8 agents négociateurs. Après avoir examiné tous les critères habituellement utilisés par les conseils des relations de travail aux fins de la détermination d'unités de négociation appropriées, le Conseil a déclaré que les désirs des employés et la communauté d'intérêts étaient des éléments importants, mais pas nécessairement déterminants. Dans cette affaire, les 26 unités de négociation ont été regroupées en 4 unités[22]. La question de savoir si le groupe des préposés aux ventes doit être compris dans l'unité administrative des cols blancs ou dans l'unité comprenant les superviseurs ainsi que la question du statut des maîtres de poste des bureaux à commission et celle de la démarcation des quatre nouvelles unités de négociation seront tranchées au cours de la phase II de l'audience.

Dans **Cape Breton Development Corporation**[23], le Conseil a également examiné le pouvoir qui lui est conféré par l'article 119 d'abroger les droits de négociation existants contre la volonté des employés lorsque l'unité n'est plus habile à négocier collectivement. Les 12 unités de négociation distinctes représentées par 7 syndicats différents ont été regroupées en 4 unités. L'une des unités étant composée de 12 infirmiers et infirmières, le Conseil a conclu que le paragraphe 125(3) lui conférait le pouvoir discrétionnaire de décider qu'une unité de négociation distincte d'employés professionnels n'était pas en soi habile à négocier collectivement. Le Conseil a exercé ce pouvoir discrétionnaire pour décider que l'unité regroupant les infirmiers et infirmières n'était pas habile à négocier collectivement dans un secteur d'activité comprenant environ 3 000 employés, compte tenu de leur faible nombre et du fait qu'ils travaillaient dans divers services de l'entreprise de l'employeur. L'unité regroupant les infirmiers et infirmières a donc été intégrée à une unité composée de superviseurs.

Dans une décision rendue à la suite d'une révision proprio motu et d'une requête en révision de deux accréditations par région géographique accordées en vertu de l'article 132, le Conseil a déclaré que deux unités distinctes, l'une représentant les débardeurs océaniques et l'autre les débardeurs côtiers, n'étaient plus habiles à négocier collectivement[24]. Le Conseil a conclu que la distinction entre «océanique» et «côtier» était non seulement artificielle et désuète, mais avait également pour effet de diviser un réservoir commun de main-d'oeuvre du type que l'article 132 visait expressément à promouvoir et de miner l'établissement de relations de travail saines. La section locale 375 de l'Association internationale des débardeurs (AID), représentant les débardeurs océaniques, avait la qualité requise pour représenter la nouvelle unité, mais le Conseil a décidé de retarder l'exécution de sa décision. Se fondant sur l'article 120.1, le Conseil a donné aux deux sections locales la possibilité de régler les difficultés que suscitait l'intégration des employés représentés par la section locale 1845 de l'AID dans la nouvelle unité.

Dans **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN)**[25], le Conseil a examiné les dernières d'un grand nombre de requêtes en révision portant sur le morcellement des structures de négociation au CN. Le Conseil a séparé Marine Atlantique S.C.C., une société d'État distincte, du CN, mais a refusé de faire de même pour Terra Transport Inc. et la Compagnie des chantiers maritimes de Terre-Neuve, pour le motif que les activités de la première étaient pleinement intégrées au CN, alors que les intentions de l'administration à l'égard de la dernière n'étaient pas encore claires.

Dans deux affaires, le Conseil, exerçant son pouvoir de révision, a dû examiner le bien-fondé d'une décision antérieure.

Dans **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.**[26], une requête en révision dans laquelle il était allégué que le Code avait mal été interprété a été renvoyée par un groupe au sommet au Conseil siégeant en séance plénière. Dans la décision initiale faisant l'objet de la révision[27], le groupe avait rejeté la requête en accréditation ainsi que les requêtes en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique et une déclaration de vente d'entreprise. La majorité du Conseil réuni en séance plénière a agréé la requête en révision de la décision du groupe initial de rejeter une requête en accréditation présentée par le Syndicat des métallurgistes d'Amérique. Étant donné que l'alinéa 126c) ne confère pas de pouvoir discrétionnaire au Conseil, sauf

à certaines conditions précises qui doivent être remplies conformément aux articles 134 et 135, le groupe initial ne pouvait pas refuser d'accréditer les Métallurgistes pour le motif que l'unité de négociation n'aurait bientôt plus de membres. La requête en accréditation lui a donc été renvoyée pour qu'il rende une décision conformément aux dispositions du Code. En ce qui concerne les déclarations d'employeur unique et de vente d'entreprise, le Conseil réuni en séance plénière a décidé à l'unanimité de ne pas modifier les constatations du groupe initial, qui étaient fondées sur l'application de la jurisprudence du Conseil aux faits de l'affaire. Toutefois, le Conseil a clairement dit que, en ce qui concerne l'article 144, il ne changeait pas les lignes de conduite qui avaient été établies dans **Terminus Maritime Inc.**[28] ainsi que dans d'autres affaires[29].

Dans **Bank of Montreal**[30], le groupe qui avait été reconstitué pour entendre la requête en révision devait déterminer s'il allait modifier la décision initiale en excluant expressément les employés occasionnels de l'unité de négociation. Le Conseil a rejeté la requête pour le motif que les employés visés étaient en fait des employés à temps partiel et qu'ils avaient suffisamment d'intérêts en commun pour être compris dans l'unité de négociation. Le Conseil a également réitéré sa politique selon laquelle les titres de poste n'ont rien d'absolu et que la question de savoir si un poste doit être inclus ou exclu est entièrement fonction des faits propres à chaque affaire.

Enfin, dans **Société Radio-Canada**[31], le Conseil a étudié une requête en révision en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle Radio-Canada était l'employeur véritable du personnel travaillant à la coproduction de la mini-série «Le Matou» et que les fonctions exercées dans le cadre de la coproduction étaient visées par l'accréditation accordée au Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA) et visant donc à modifier l'accréditation de façon à englober ces fonctions. La preuve a démontré que, malgré la contribution financière importante de Radio-Canada à la production, celui-ci n'exerçait en fait aucun contrôle réel sur la production, ne serait-ce qu'indirectement, contrôle qui est un élément essentiel caractérisant les relations employeur-employés[32]. Par conséquent, le Conseil a conclu que Radio-Canada ne pouvait pas être considéré comme l'employeur des employés travaillant à la production.

Dans la même affaire, on a demandé au Conseil, dans le contexte d'un renvoi présenté par SEPQA en vertu de l'article 158, d'identifier l'employeur des employés en cause et de déterminer s'ils étaient visés par d'autres conventions collectives. Ayant déclaré que Ciné Le Matou Inc. était l'employeur véritable des employés travaillant à la production et qu'il n'était pas un entrepreneur dépendant, le Conseil a conclu que le producteur, Ciné Le Matou Inc., relevait de la compétence provinciale puisqu'il n'était associé que temporairement à Radio-Canada dans des conditions ne montrant aucune relation «intégrale», «essentielle» ou «vitale» entre les deux entreprises. Le Conseil a donc déclaré qu'il n'était pas compétent pour déterminer s'il existait une convention collective en vertu de l'article 158.

Enfin, le Conseil, dans le cadre de la révision de la structure de négociation à la Société canadienne des postes, a rendu deux décisions partielles.

Dans la première affaire[33], l'Association of Rural Route Mail Couriers avait demandé au Conseil de déterminer si ses membres étaient des employés au sens du paragraphe 107(1) et, dans l'affirmative, si le paragraphe 13(6) de la Loi sur la Société canadienne des postes pouvait empêcher de tirer une telle conclusion. Étant donné que la notion d'«employé» englobe celle d'«entrepreneur dépendant», le Conseil a jugé que les facteurs répondaient aux trois principaux critères caractérisant le statut d'«entrepreneur dépendant», c'est-à-dire: ils dépendaient au point de vue financier de la Société; la Société exerçait un contrôle administratif sur leur rendement habituel; et ils étaient intégrés dans la structure d'organisation de la Société. Le pouvoir d'embaucher des remplaçants n'a pas empêché le Conseil de tirer sa conclusion, car aucun élément de preuve ne montrait que les remplacements étaient effectués dans le cadre d'une entreprise. Ayant conclu que les facteurs étaient des entrepreneurs dépendants et qu'il s'agissait donc d'employés au sens du paragraphe 107(1) du Code, le Conseil a en outre jugé qu'ils n'étaient pas des «entrepreneurs postaux» au sens de la Loi sur la Société canadienne des postes, car leurs principales fonctions, qui consistaient à effectuer la cueillette et la livraison du courrier, n'englobaient pas la transmission. Par conséquent, le paragraphe 13(6) de cette loi, qui parle de l'«entrepreneur postal», ne s'applique pas aux facteurs.

Dans la seconde affaire[34], le Conseil a refusé de permettre à la Société canadienne des postes de retirer une requête qu'elle avait présentée deux ans plus tôt en vue d'une révision globale de sa structure de négociation. Ayant conclu que le pouvoir qu'il avait de décider de sa propre procédure était suffisamment étendu pour lui permettre de déterminer si l'autorisation devait être accordée, le Conseil a déclaré que les audiences devaient continuer et qu'il existait divers moyens de le faire. Il pouvait procéder proprio motu; il pouvait trancher les diverses requêtes en vertu de l'article 158 en ce qui concerne les conflits de compétence; il pouvait se prévaloir de son pouvoir et déterminer si les unités de

négociation étaient habiles à négocier collectivement dans le cadre de requêtes présentées en vertu de l'article 124; il pouvait se fonder sur les «demandes reconventionnelles» de l'agent négociateur relativement à la requête qu'avait présentée la Société en vertu de l'article 119; il pouvait examiner la requête présentée en vertu de l'article 119 par le Syndicat des postiers du Canada (SPC); ou encore, il pouvait tout simplement refuser de permettre à la Société de se désister de sa requête. Le Conseil a finalement opté pour cette dernière solution, étant donné qu'il était préférable, au point de vue de l'efficacité, de ne pas entendre l'affaire de nouveau. Le Conseil a réuni la requête présentée en vertu de l'article 119 par la Société et celle du SPC et il a en outre versé au dossier de cette dernière requête toute la preuve, tous les témoignages et toutes les décisions y afférentes.

Vente d'entreprise et employeur unique

Au cours de 1987-1988, le Conseil a rendu huit motifs de décision de ce genre. Quatre motifs portaient sur des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 144 du Code; un traitait d'une requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 133 du Code; et quatre portaient sur une requête en vertu des deux dispositions du Code. Le Conseil a accueilli quatre requêtes en vertu de l'article 144 et une requête en vertu de l'article 133 du Code.

Dans **Wilton Ford Truck Sales (1982) Ltd.**[35], le syndicat a allégué que les accords conclus entre Reimer Express et Wilton Ford Truck Sales, en vertu desquels Wilton s'était chargé de l'entretien et de la réparation des camions de Reimer, constituaient une vente d'entreprise. Il s'agissait en premier lieu de savoir si le lien existant entre Wilton et Reimer, une entreprise interprovinciale, était tel que Wilton relevait de la compétence fédérale. Se fondant sur les critères énoncés dans **Northern Telecom**[36], le Conseil a conclu que, étant donné que l'installation où étaient effectuées les réparations se trouvait dans un endroit distinct, elle pouvait être dissociée de l'entreprise provinciale et relevait donc de la compétence du Conseil. Quant à la question de savoir s'il y avait eu vente d'entreprise, le Conseil s'est fondé sur les décisions qu'il avait rendues dans **Bernshine, Highway** et **Bradley**[37] et a décidé qu'il y avait eu vente d'entreprise conformément à l'article 144 du Code.

L'affaire **Canada Post Corporation et al.**[38] découlait de ce que la Société avait octroyé un accord de franchise à Sheldon Manly Drugs, entreprise affiliée à Shoppers Drug Mart. L'accord conférait à Sheldon Manly le droit exclusif d'exploiter un bureau de poste dans une région géographique désignée. Le Conseil a décidé que les activités postales de la pharmacie relevaient de la compétence fédérale parce qu'elles faisaient partie intégrante du réseau postal de la Société et que les dispositions du Code canadien du travail concernant la vente d'entreprise s'appliquaient donc à l'accord. Il a ensuite conclu que la fermeture d'une succursale de la Société et l'ouverture de l'installation postale de Sheldon Manly au même endroit constituaient une vente d'entreprise.

Dans **Raynor Holdings & Investments Ltd.**[39], le Conseil a rejeté la requête présentée par un syndicat en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle la prise de contrôle par Alliance Agencies Ltd. de l'entreprise de Raynor, qui exploitait un terminus d'autobus en Colombie-Britannique pour le compte de Greyhound, constituait une vente. Le Conseil a jugé que les fonctions remplies n'étaient pas suffisantes pour faire partie intégrante des activités de Greyhound, de façon à transformer l'entreprise locale en une entreprise fédérale et à passer outre à la règle selon laquelle elle relevait fondamentalement de la compétence provinciale. Le Conseil a donc conclu qu'il n'avait pas la compétence voulue en ce qui concerne les relations de travail d'Alliance Agencies.

L'affaire **Aardvark Express Limited et al.**[40] découlait de la fermeture d'une division d'une filiale de Canadian Motorways Ltd. et de l'expansion d'une autre division relevant d'une filiale différente de la même compagnie. Le Conseil a rejeté la requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique étant donné que, parce qu'Aardvark avait fermé ses portes, il n'était plus un employeur. Par conséquent, il n'y avait pas lieu de faire une déclaration d'employeur unique. Le Conseil a décidé que la cessation des activités d'Aardvark et la cession de sa clientèle, de son matériel et de son personnel à Cougar, de même que la confusion d'employés, constituaient une vente d'entreprise. Il s'est ensuite demandé si l'accord conclu par Cougar était valide et a jugé que, en sa qualité de successeur d'Aardvark, Cougar était lié par la convention collective conclue entre Aardvark et la section locale des Teamsters.

Dans **Motorways Direct et al.**[41], Motorways avait décidé de fermer l'un de ses terminus locaux et avait conclu un accord avec deux de ses anciens employés en vue d'effectuer les services de livraison et de cueillette dans la région. Le Conseil a décidé qu'il s'agissait d'une vente d'entreprise. La requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique a été rejetée.

Dans **Transport Route Canada et autre**[42], l'inverse s'était produit. En effet, le syndicat avait présenté une requête en vertu des dispositions du Code concernant la

déclaration d'employeur unique et la vente d'entreprise. En l'espèce, une déclaration d'employeur unique avait déjà été faite, mais il s'agissait de savoir si le travail effectué par une filiale devait être inclus. Le Conseil a conclu qu'il y avait un employeur unique et n'a donc pas eu à examiner la requête concernant la vente d'entreprise.

Concernant les dispositions sur l'employeur unique, le Conseil a déclaré que, dans les circonstances où il existe déjà une déclaration d'employeur unique et que la question est de savoir si la filiale à part entière doit être incluse, il faut mettre en lumière les activités de la filiale. Si les mêmes fonctions sont exercées par les deux entreprises, la filiale sera probablement visée par l'ordonnance existante.

L'affaire **La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN)**[43] était la dernière d'une série d'affaires dans lesquelles des requêtes avaient été présentées en vue de faire modifier la structure de négociation au sein du CN. Les syndicats voulaient qu'une déclaration d'employeur unique soit faite à l'égard du CN et de Marine Atlantique S.C.C. Le Conseil a minutieusement examiné la suite des événements ayant donné lieu à l'affaire et a conclu que, étant donné qu'une loi avait été adoptée selon laquelle Marine Atlantique était une société d'État distincte, il n'était pas opportun de faire une déclaration d'employeur unique.

Dans **Société Radio-Canada**[44], le syndicat tentait d'obtenir une déclaration selon laquelle Ciné Le Matou Inc. et Radio-Canada constituaient un employeur unique ou qu'il y avait eu vente d'entreprise entre le producteur de la mini-série «Le Matou» et Radio-Canada. Le Conseil a conclu que, selon la preuve, le véritable employeur des employés travaillant à la production «Le Matou» était Ciné Le Matou Inc. et non Radio-Canada. Or, il n'avait pas été établi que la production faisait partie intégrante de l'entreprise de Radio-Canada ni qu'il existait quelque lien de dépendance financière, puisque Radio-Canada n'était qu'un investisseur parmi de nombreux autres. Étant donné que le Conseil a conclu que le producteur relevait de la compétence provinciale, comme l'avait établi la Cour suprême dans **Paul L'Anglais Inc.**[45], qu'il était complètement indépendant et qu'il avait produit le film et la mini-série sans que Radio-Canada y fasse une contribution importante, il a déclaré ne pas avoir la compétence requise et a rejeté les requêtes présentées en vertu des articles 133 et 144 du Code. Le Conseil a de nouveau déclaré que, pour que l'article 144 s'applique, les deux parties à la vente doivent relever de la compétence fédérale.

Pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur

En 1987-1988, le Conseil a rendu 24 motifs de décision se rapportant à des présumées pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur.

Dans trois de ces plaintes, il était allégué que les conditions d'emploi avaient illicitement été modifiées pendant qu'une requête en accréditation était en instance. Dans une décision[46], le Conseil a jugé que le refus d'accorder une promotion, fondé sur les résultats d'un test de connaissances, n'allait pas à l'encontre de la disposition sur le gel. Le critère du «statu quo» fondé sur le paragraphe 124(4) avait été respecté par l'employeur, dont la décision d'exiger un test était conforme à la pratique passée et ne reflétait pas de mauvaise foi ni de sentiment antisyndical.

Dans la deuxième affaire[47], le syndicat s'était plaint que le fait que l'employeur n'avait pas embauché ses membres pendant que sa requête en accréditation était en instance allait à l'encontre du paragraphe 124(4), concernant le gel des conditions d'emploi, ainsi que du sous-alinéa 184(3)a)(i). Le Conseil a rejeté l'objection de l'employeur qui affirmait que, dans une plainte en vertu de l'article 187, on ne pouvait pas alléguer violation de plus d'une des dispositions susmentionnées. Quant au fond, il a été jugé que les pratiques passées d'embauchage constituaient une condition d'emploi. Étant donné que la preuve montrait que l'employeur ne s'était pas conformé à sa pratique habituelle en matière d'embauchage et qu'il semblait indéniablement y avoir un sentiment antisyndical, le Conseil a conclu que le paragraphe 124(4) et le sous-alinéa 184(3)a)(i) avaient tous deux été violés.

Dans la dernière affaire[48], le Conseil a jugé que la décision qu'avait prise l'employeur de constamment modifier l'horaire des quarts d'un employé constituait une violation du paragraphe 124(4) quant à la forme, mais que, étant donné que la décision en question allait également à l'encontre du sous-alinéa 184(3)a)(i), il a décidé de ne pas examiner cette partie de la plainte.

Dans trois cas, on alléguait que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi. Dans la seule affaire où le Conseil a fait droit à la plainte[49], l'employeur avait retiré un protocole d'entente parce que le syndicat avait refusé d'accepter deux conditions supplémentaires, l'une concernant le retrait d'une plainte de congédiement injuste et l'autre concernant l'abandon du droit de

contester la requête présentée par l'employeur en vue de faire exclure 4 des 12 postes permanents visés par l'accréditation. Le Conseil a jugé que, même si ces conditions pouvaient faire l'objet de négociations, elles ne pouvaient se rendre jusqu'à l'impasse[50] et il a donc conclu qu'elles étaient illégales. Le Conseil a ordonné à l'employeur de présenter de nouveau le protocole d'entente au syndicat en vue de le faire approuver et, le cas échéant, de réintégrer les grévistes dans leurs postes et de leur verser une somme d'argent équivalant à celle qu'ils auraient gagnée s'ils ne s'étaient pas vus obligés de continuer à faire la grève par suite de la conduite illégale de l'employeur.

Dans la deuxième affaire[51], le Conseil a conclu que l'obligation de négocier de bonne foi n'avait pas été violée, car aucune disposition du Code n'empêchait l'employeur de proposer que certains avantages et certaines conditions de travail s'appliquant aux contractuels qui avaient été englobés dans l'unité de négociation, soient régis par des contrats individuels de travail. De fait, le cadre législatif du Code prévoit la continuation de l'existence de contrats individuels, sous une forme ou une autre, dans le cadre du concept d'entrepreneur dépendant. Le Conseil a établi une distinction entre cette affaire et les arrêts rendus par la Cour suprême dans **McGavin Toastmaster Limited** c. **Bernice Letitia Ainscough et autre**[52] et dans **St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.** c. **Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier**[53].

Dans la troisième affaire[54], le syndicat s'est plaint que l'employeur, à la suite de la fusion de son entreprise avec une autre compagnie aérienne, avait violé l'alinéa 148a), en négociant directement avec les employés membres de l'unité de négociation, et l'alinéa 148b), en modifiant les conditions d'emploi après la mise en demeure de négocier collectivement. La plainte a été rejetée parce que l'existence d'un projet concerté visant à avoir l'avantage à la table de négociation n'avait pas été prouvée. En fait, les changements auxquels avait donné lieu la fusion étaient l'une des conséquences indirectes d'une opération commerciale légitime.

Deux autres affaires avaient trait à des présumées violations de la disposition sur le gel prévu par l'alinéa 148b). Les deux plaintes ont été rejetées. Dans un cas[55], le Conseil a conclu que les modifications apportées par l'employeur aux horaires de travail, au statut de certains employés et à leurs itinéraires étaient conformes à la pratique établie depuis plusieurs années.

L'autre plainte a été entendue dans le cadre d'une requête en révocation[56]. Le syndicat a prétendu que la mise en oeuvre par l'employeur d'un régime de soins dentaires allait à l'encontre de la disposition sur le gel. Le Conseil a conclu que, en offrant de payer la moitié des primes après que la mise en demeure de négocier collectivement eut été signifiée, l'employeur ne faisait que donner suite à un engagement qu'il avait déjà pris envers ses employés et qu'il n'avait donc pas enfreint l'alinéa 148b). Dans la même affaire, le Conseil a jugé que, en communiquant à plusieurs reprises avec les employés, l'employeur ne s'était pas ingéré dans la représentation des employés par le syndicat au sens de l'alinéa 184(1)a). Ayant examiné les principes s'appliquant aux communications par l'employeur, le Conseil a jugé que les communications étaient autorisées étant donné qu'elles étaient raisonnablement exactes et ne comportaient rien qui puisse être interprété comme une attaque inopportune ou injuste contre le syndicat.

Sur sept autres plaintes où il était allégué que l'employeur s'était ingéré dans la formation ou dans l'administration d'un syndicat ou encore dans la représentation des employés par un syndicat[57], quatre ont été agréées[58]. Parmi les plus importantes, deux mettaient en cause la Société canadienne des postes. Dans la première affaire[59], le Conseil a conclu que l'expression «représentation» figurant à l'alinéa 184(1)a) comprenait non seulement la représentation auprès de l'employeur, mais également auprès du public et partout où, de l'avis du syndicat, l'intérêt de ses membres le requiert. Étant donné que les déclarations faites en public par la direction du syndicat au sujet des effets du plan de la Société sur les services ruraux n'étaient pas malveillantes, elles étaient protégées par l'alinéa 184(1)a).

Dans la seconde affaire mettant en cause la Société des postes[60], le syndicat s'était plaint que l'employeur avait empêché les dirigeants de la section locale d'examiner et de diffuser de la documentation concernant une manifestation nationale qui devait avoir lieu en vue de protester contre le «franchisage» des fonctions de guichetier. Le Conseil a jugé que l'employeur n'avait pas prouvé que ses actions étaient fondées sur des motifs commerciaux impérieux et légitimes ni que les discussions qui avaient eu lieu entre les dirigeants de la section locale et les membres du syndicat en dehors des heures de travail dans des aires de travail non réservées à la production nuisaient à d'autres intérêts commerciaux légitimes.

Une autre plainte en vertu de l'alinéa 184(1)a) a été déposée dans le cadre de requêtes en vue d'obtenir des déclarations d'employeur unique et de vente d'entreprise[61]. Ayant agréé la requête en vue d'obtenir une déclaration de vente d'entreprise, le Conseil a conclu que le refus du successeur de l'employeur d'appliquer la convention collective que son prédécesseur avait conclue avec la plaignante allait à l'encontre des alinéas

184(1)a), 184(3)b) et 184(3)e). En outre, le refus du successeur d'embaucher ou de continuer à employer les employés de son prédécesseur, qui demandaient avec insistance que la convention collective soit respectée, allait à l'encontre du sous-alinéa 184(3)a)(i). Il a été jugé que les deux employeurs étaient solidairement responsables de ces violations.

Dans l'une des plaintes déposées en vertu de l'alinéa 184(1)a) qui ont été rejetées[62], le Conseil a de nouveau déclaré qu'une ligne de conduite unilatérale de la direction ayant pour effet de nuire à l'existence même du droit de représentation dont jouissait un agent négociateur accrédité pouvait dans certains cas aller à l'encontre de l'alinéa 184(1)a). Toutefois, étant donné que le syndicat n'avait pas établi que la participation de Radio-Canada à la production «Le Matou» avait eu pour effet de miner l'intégrité de l'unité de négociation, la plainte a été rejetée.

Dans 14 décisions, le Conseil a examiné 26 plaintes de pratique déloyale de travail ayant trait à des congédiements, à des mises à pied ou à quelque autre mesure disciplinaire[63].

Dans l'une des 20 plaintes qui ont été agréées[64], le Conseil a de nouveau déclaré que, quelles que soient les raisons pour lesquelles un employeur congédie un employé, il s'agit d'une pratique déloyale de travail s'il existe en outre un sentiment antisyndical. De fait, il a été jugé que la décision qu'avait prise l'employeur de congédier le président de la section locale, qui était également membre du comité de négociation, sans réprimande ou avertissement écrit, reflétait un sentiment antisyndical.

Dans une autre affaire[65], le Conseil a conclu à l'existence d'un sentiment antisyndical, car la mise à pied s'était produite au moment de la présentation de la requête en accréditation et que l'indemnité de départ globale n'était pas prête le jour où l'employé avait été mis à pied, contrairement à la pratique normale.

Dans une troisième affaire[66], le rôle actif du plaignant dans la campagne de syndicalisation a mené le Conseil à conclure à l'existence d'un sentiment antisyndical. La même conclusion a été tirée dans une autre affaire[67] se rapportant à trois plaintes dans lesquelles il était allégué que l'employeur avait décidé, la veille de la présentation d'une requête en accréditation, de céder une partie de ses activités à un ancien employé qui avait jusqu'alors été président du syndicat que l'on était en train de former. Deux plaignants qui avaient été mis à pied par suite du contrat de cession à l'extérieur ont été réintégrés dans leurs fonctions et dédommagés de leur perte de salaire[68].

Dans deux plaintes découlant des mêmes faits et où il est allégué que l'employeur avait enfreint les sous-alinéas 184(3)a)(i) et 184(3)a)(vi) en congédiant la porte-parole du syndicat parce qu'elle avait fait une déclaration en public pendant une grève légale[69], le Conseil a jugé que la déclaration visait à promouvoir l'action syndicale et qu'elle constituait une forme de participation protégée par le sous-alinéa 184(3)a)(i). Étant donné que seule la plaignante avait fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir fait une déclaration et qu'elle n'avait pas agi d'une manière insouciante, son congédiement allait à l'encontre du sous-alinéa 184(3)a)(i). Le Conseil a également fait droit à la plainte en vertu du sous-alinéa 184(3)a)(vi), car il a conclu que, en faisant une déclaration en public, la plaignante avait d'une certaine façon participé à une grève et qu'elle était protégée par la disposition en question. Le fait que la déclaration avait nui à l'employeur, si elle n'était pas tout à fait illégale, ne pouvait pas justifier les mesures disciplinaires que ce dernier avait prises.

Dans une décision[70] rendue à la suite du dépôt de dix plaintes en vertu du sous-alinéa 184(3)a)(i), le Conseil devait statuer sur la constitutionnalité du paragraphe 188(3), compte tenu des articles 7 et 15 de la Charte. En vertu du paragraphe 188(3), il incombe à l'employeur de réfuter une plainte alléguant violation du paragraphe 184(3).

L'article 7 de la Charte garantit à chacun le droit de ne pas voir violer son droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, sauf en vertu d'un principe de justice fondamentale[71]. Le Conseil a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel l'article 7 protège des intérêts financiers comme le droit d'exercer une profession ou d'exploiter une entreprise de son choix. Compte tenu de la nature réparatrice d'une plainte déposée en vertu de l'article 187, ainsi que du contexte particulier des relations industrielles, le Conseil a conclu que la disposition concernant le renversement du fardeau de la preuve était compatible avec les principes de justice fondamentale.

La plainte contestant la constitutionnalité du paragraphe 188(3) en vertu de l'article 15 de la Charte, qui garantit le droit à l'égalité[72], a également été rejetée pour le motif que la distinction employeur-syndicat établie par le paragraphe 188(3) n'était pas visée par l'article 15, étant une distinction d'ordre financier. En outre, le Conseil a jugé que l'employeur n'avait pas prouvé que cette distinction était injuste ou déraisonnable compte tenu de son but, soit protéger le droit fondamental dont jouissent les employés d'adhérer au syndicat de leur choix. Puis, en examinant le bien-fondé de l'affaire, le Conseil a conclu, faute de preuve présentée par l'employeur, que la seule preuve mise à sa disposition était la plainte écrite

qui, selon le paragraphe 188(3), montrait en soi que le paragraphe 184(3) avait été violé. Il a donc été ordonné à l'employeur de réintégrer les plaignants dans leurs fonctions et de les dédommager de leur perte de salaire[73].

Le Conseil a rejeté six plaintes[74] déposées en vertu du sous-alinéa 184(3)a)(i) pour le motif qu'elles n'étaient pas fondées puisque la preuve montrait que les mesures disciplinaires qui avaient été prises ne découlaient pas d'un sentiment antisyndical[75], que la plainte avait été portée contre la mauvaise personne[76] ou encore que le syndicat n'était pas en mesure de contester sérieusement la preuve de l'employeur[77]. Dans une autre affaire où une plainte en vertu du sous-alinéa 184(3)a)(i) a été rejetée[78], le syndicat a allégué que l'employeur avait unilatéralement modifié certaines dispositions de la convention collective. En l'espèce, il s'agissait principalement de savoir si la clause transitoire de la convention collective avait pour effet de prolonger celle-ci et si l'employeur avait la faculté de modifier unilatéralement les conditions d'emploi lorsque le droit de grève est acquis. Le Conseil a conclu que la clause en question n'avait pas pour effet de prolonger l'application des conditions d'emploi après la période de gel prévue par l'alinéa 148b). Par conséquent, l'employeur pouvait unilatéralement modifier les conditions d'emploi, une fois la période de gel expirée et le droit de grève ou de lock-out acquis.

Le Conseil a également fait droit à deux plaintes dans lesquelles il était allégué que la Société canadienne des postes avait enfreint l'alinéa 184(3)c) en prenant des mesures disciplinaires contre des membres du SPC qui avaient refusé à deux reprises d'effectuer le travail incombant apparemment aux membres de l'UFC qui participaient à une grève tournante légale à Halifax[79]. Le second refus d'effectuer le travail a été opposé à un moment où les membres de l'UFC travaillant à Halifax ne participaient pas vraiment à un arrêt de travail, mais la majorité a conclu qu'ils participaient à une grève légale. De fait, ils avaient agi de concert avec tous les membres de l'UFC du pays et ils étaient prêts à arrêter de travailler dès que l'UFC leur demanderait de le faire[80].

Pratiques déloyales de travail de la part du syndicat

Le Conseil a rendu huit motifs de décision dans lesquels il était question du devoir de représentation juste incombant aux agents négociateurs en vertu de l'article 136.1 du Code. Toutes ces décisions avaient trait à l'application de conventions collectives ou au traitement de griefs présentés par des employés. Sept plaintes ont été rejetées par le Conseil.

Dans l'une de ces affaires[81], le Conseil a de nouveau déclaré que l'article 136.1 lui conférait le mandat d'examiner la manière dont un syndicat avait traité un grief et de se prononcer à ce sujet, et non d'examiner le bien-fondé du grief. Or, étant donné qu'il n'avait pas été prouvé que les griefs en question avaient été traités d'une manière arbitraire ou discriminatoire ou que le syndicat avait fait preuve de mauvaise foi, le Conseil a conclu que ce dernier n'avait pas violé l'article 136.1.

La même remarque a été faite dans une autre affaire[82] où le syndicat avait décidé de ne pas renvoyer les griefs à l'arbitrage après avoir appris que les deux plaignants avaient présenté un plaidoyer de culpabilité après avoir été accusés d'avoir commis un vol à la suite duquel ils avaient été congédiés. Étant donné que la décision du syndicat ne pouvait pas être considérée comme arbitraire ou discriminatoire ou qu'on ne pouvait pas dire que celui-ci avait fait preuve de mauvaise foi, le Conseil a conclu que le syndicat n'avait pas manqué au devoir de représentation juste lui incombant.

Dans une troisième affaire[83], deux plaignants avaient allégué que le syndicat avait manqué au devoir de représentation juste lorsque, à leur insu, il avait réglé le grief présenté par deux autres employés d'une manière qui avait entraîné la perte de leur ancienneté et lorsqu'il avait par la suite refusé de déposer leur grief. En ce qui concerne le règlement du grief présenté par les autres employés, le Conseil a conclu que la décision n'avait pas elle-même fait l'objet d'une plainte et que les plaignants avaient été mis au courant du règlement plus de 90 jours avant le dépôt de leurs plaintes. Toutefois, le Conseil a exprimé son inquiétude au sujet du devoir qui incombait au syndicat d'informer les plaignants du grief de façon à leur permettre de faire valoir devant un arbitre les droits qui pourraient être compromis. Enfin, le Conseil a conclu que, en décidant de ne pas déposer le grief des plaignants, le syndicat avait fait preuve d'objectivité, compte tenu de l'interprétation que celui-ci donnait à la convention collective.

Dans une autre affaire[84] fondée sur l'article 136.1, la plainte découlait du refus du syndicat de demander la révision judiciaire d'une sentence arbitrale et de renvoyer un second grief à l'arbitrage. Le Conseil a déclaré que le devoir de représentation juste ne s'appliquait qu'à l'égard des droits reconnus aux employés par la convention collective. Or, étant donné que cette dernière ne prévoyait pas le droit de demander la révision judiciaire d'une sentence arbitrale, le Conseil a conclu que le plaignant ne disposait d'aucun recours en vertu de l'article 136.1. Il a de plus conclu que la décision qu'avait prise le syndicat de ne pas s'occuper du grief était raisonnable, parce que le premier grief fondé sur une demande similaire avait été renvoyé à l'arbitrage et avait été rejeté.

Deux plaintes[85] ont été rejetées parce qu'elles n'avaient pas été déposées dans le délai prescrit par le paragraphe 187(2). Dans une affaire[86], le Conseil a également décidé de rejeter la plainte pour le motif qu'il n'avait pas été prouvé que la manière dont le syndicat s'était occupé du grief allait à l'encontre de l'article 136.1.

Dans la seconde affaire[87], le Conseil a appliqué le principe énoncé dans **Lochner**[88] concernant l'obligation de déposer une plainte en vertu de l'article 136.1 dans les 90 jours qui suivent celui où le plaignant est mis au courant du refus du syndicat et non dans les 90 jours qui suivent celui où cette décision est confirmée dans le cadre de la procédure interne d'examen du syndicat. Étant donné que les faits de l'affaire montraient que le plaignant était au courant du refus du syndicat bien avant les 90 jours qui avaient précédé le dépôt de sa plainte, le Conseil a conclu que cette dernière était irrecevable. Toutefois, il a ajouté que les agents négociateurs ne pouvaient pas se soustraire au devoir qui leur incombait en vertu de l'article 136.1 en encourageant ou en obligeant leurs membres à épuiser les recours internes avant de s'adresser à quelque cour ou tribunal, tout en respectant les délais prescrits par le Code.

Dans la dernière affaire où une plainte en vertu de l'article 136.1 a été rejetée[89], six débardeurs ont allégué que le syndicat leur avait imposé une amende et avait menacé de les expulser s'ils ne la payaient pas, et ce, parce qu'ils n'avaient pas respecté les dispositions de la convention collective portant sur la façon de procéder pour faire savoir qu'ils étaient disponibles en vue du déploiement. Le Conseil a conclu que, même si la chose était regrettable, le syndicat n'avait pas agi d'une manière arbitraire ou discriminatoire et n'avait pas fait preuve de mauvaise foi; il a également conclu que le syndicat ne s'était pas montré négligent ou superficiel[90]. Toutefois, le Conseil a jugé que le syndicat avait enfreint l'alinéa 185g), qui interdit l'application discriminatoire de mesures disciplinaires. La preuve révélait que le syndicat n'avait pas consulté ni informé ses membres au sujet de la nouvelle interprétation de la convention collective. Ces faits ainsi que le manque évident de clarté des instructions et la manière autocratique dont les plaignants avaient été assujettis à des mesures disciplinaires ont mené le Conseil à conclure que le syndicat avait violé l'alinéa 185g).

Dans la seule décision où il a été jugé que l'article 136.1 avait été violé[91], le syndicat avait également refusé de déposer un grief au nom d'un employé. Le plaignant avait été congédié après que son superviseur lui eut fait croire qu'il pouvait faire fi d'un avis de déplacement sans perdre son ancienneté. Le représentant syndical a allégué qu'il avait dit au plaignant de remplir la partie inférieure de l'avis afin de protéger son ancienneté. Le Conseil a conclu que le syndicat n'avait pas tenu compte de la véritable question qui se posait, soit que, par suite des conseils de l'employeur, le plaignant n'avait pas protégé son droit d'ancienneté. Par conséquent, la plainte a été agréée et l'affaire a été renvoyée à l'arbitrage.

Enfin, le Conseil a fait droit à une plainte[92] déposée en vertu de l'article 161.1 par cinq débardeurs qui alléguaient que la section locale 1845 les avait traités de façon injuste et discriminatoire en modifiant les règles de déploiement d'une manière qui leur faisait perdre leur priorité uniquement en raison de leur adhésion à une autre section locale de l'Association internationale des débardeurs. Après avoir examiné sa jurisprudence sur le sens de l'expression «règles de déploiement justes et non discriminatoires», le Conseil a conclu que la résolution ayant donné lieu à l'adoption de nouvelles règles était discriminatoire et injuste et qu'elle allait à l'encontre des statuts de l'Association, qui non seulement n'interdisaient pas aux employés d'adhérer à différentes sections locales, mais qui prévoyaient également cette possibilité. Le Conseil a déclaré qu'il demeurait saisi de l'affaire quant aux recours prévus par l'article 189 et a invité les parties à présenter leurs observations à ce sujet.

Autres décisions

Le Conseil a examiné deux requêtes en vue d'obtenir une exemption fondée sur des motifs d'ordre religieux en vertu du paragraphe 162(2).

Dans **Murray L. Wiebe**[93], le Conseil a conclu que le requérant satisfaisait aux quatre critères énoncés dans **Richard Barker**[94] et dans **Lise Guertin**[95], mais à son avis, la nécessité pour M. Wiebe d'obtenir une exemption ne l'emportait pas sur le fait qu'il était souhaitable d'appliquer le principe sur lequel le paragraphe 162(1) est fondé de la manière la plus générale possible. Étant donné qu'au moment de l'embauchage M. Wiebe savait qu'il devait verser une cotisation syndicale et qu'il n'aurait pas démissionné si l'on avait refusé d'accorder l'exemption, le Conseil a jugé que l'objection de ce dernier reflétait davantage une préférence marquée qu'une «nécessité absolue». La requête a donc été rejetée.

Dans **Paul D. Crone**[96], le Conseil a accordé une exemption pour des motifs d'ordre religieux à un chauffeur qui avait témoigné qu'il se verrait obligé de démissionner si un refus lui était opposé. Le Conseil a conclu que l'objection du requérant était fondée sur une «nécessité absolue», soit le cinquième critère qu'il avait établi dans **Murray L. Wiebe**[97].

Dans **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne**[98], l'employeur ne s'était pas conformé à une ordonnance de redressement rendue par le Conseil à la suite de la violation des dispositions du Code portant sur les pratiques déloyales de travail. Le Conseil avait ordonné que les motifs de décision y afférents soient distribués à tous les employés, mais l'employeur n'avait distribué qu'une partie des motifs. Le Conseil a refusé de déposer l'ordonnance à la Cour fédérale en vertu de l'article 123 du Code, mais il a rendu une autre ordonnance dans laquelle il enjoignait à l'employeur de se conformer à la première ordonnance et de distribuer les motifs de la seconde décision aux employés.

Hygiène et sécurité professionnelle

Le Conseil a examiné quatre plaintes dans lesquelles il était allégué que les employeurs avaient violé l'alinéa 104a) de la Partie IV en pénalisant des employés qui avaient exercé leurs droits en vertu des dispositions relatives à la sécurité. Deux de ces plaintes ont été agréées.

La première plainte qui a été agréée[99] avait été déposée par un chauffeur qui avait refusé de conduire un camion dont les freins étaient défectueux. Le Conseil, composé d'un seul membre, ne croyait pas que l'employeur n'avait jamais été informé par le plaignant de son refus de travailler conformément au paragraphe 85(6) du Code. Il a donc conclu que l'employeur avait violé l'alinéa 104a). Étant donné que le plaignant ne voulait pas être réintégré dans ses fonctions, le Conseil a ordonné de lui verser une indemnité équivalant à la somme d'argent qu'il aurait gagnée n'eût été son congédiement injuste.

Dans **Mary Glover et al.**[100], le SPC avait déposé une plainte au nom de 12 employés qui avaient été assujettis à des mesures disciplinaires pour avoir refusé de travailler dans un endroit où l'on enlevait de l'amiante, parce qu'ils croyaient qu'aucune vérification n'était faite pour déterminer s'il y avait des fibres d'amiante dans l'air. Les parties se sont entendues pour étudier la plainte de M^me^ Glover à titre d'exemple et pour laisser les 11 autres plaintes en suspens. L'employeur a soulevé une objection préliminaire selon laquelle les employés n'avaient pas respecté la procédure prévue par les paragraphes 85(6) (rapport à l'employeur) et 86(1) (signification d'un avis à l'agent de sécurité) avant de déposer leurs plaintes en vertu du paragraphe 90(1). L'objection a été rejetée, car le Conseil a conclu que les dispositions du Code avaient essentiellement été respectées. En effet, la preuve a révélé que M^me^ Glover avait un motif raisonnable de croire à l'existence d'une situation dangereuse et qu'elle avait quitté le lieu de travail en toute sincérité. Par conséquent, le Conseil a conclu que la Société canadienne des postes avait violé l'alinéa 104a). Exerçant le pouvoir de redressement qui lui est conféré par l'article 91, le Conseil a ordonné à l'employeur de retirer du dossier de M^me^ Glover le compte rendu des entrevues disciplinaires et de lui verser une somme d'argent équivalant à la rémunération qu'elle aurait reçue n'eût été la peine disciplinaire.

Dans la troisième affaire[101], un plaignant avait refusé de travailler sur une pièce récupérable d'acier inoxydable parce qu'il croyait qu'une substance jaune la recouvrant était peut-être toxique. Un inspecteur provincial des mines a été convoqué sur les lieux et a constaté que la substance n'était pas dangereuse. Le plaignant a continué de refuser de travailler et il a été congédié. Le Conseil a rejeté la plainte car il a conclu que, en refusant de travailler après que l'inspecteur eut rendu sa décision, le plaignant n'était pas sincère et que, même s'il l'était, il n'avait plus de motif raisonnable de ne pas continuer à travailler. Le seul recours possible était un renvoi au Conseil en vertu du paragraphe 86(5), recours dont il ne s'est pas prévalu.

La dernière plainte[102] fondée sur le paragraphe 90(1) se rapportait à des facteurs qui avaient été pénalisés pour ne pas avoir franchi une ligne de piquetage établie devant le lieu de travail par des collègues membres du SPC. Les plaignants prétendaient que la ligne de piquetage était dangereuse et que leur décision de ne pas la franchir découlait de l'article 85. Les plaintes ont été rejetées, car le présumé danger se trouvait à l'extérieur du lieu de travail et qu'il existait avant l'arrivée des plaignants au travail. Le Conseil a jugé que le «droit de refuser de travailler» prévu par le paragraphe 85(1) ne s'appliquait que pendant que les employés étaient **au travail**, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Dans une décision partielle[103], le Conseil, composé d'un seul membre siégeant conformément à l'article 105.8, a déclaré ne pas avoir compétence à l'égard de certains types de plaintes en vertu de la Partie IV. En particulier, les plaignants ont allégué que leur employeur avait violé l'alinéa 104a) en les congédiant pour avoir exercé leurs fonctions conformément au paragraphe 83(1). Le Conseil a souscrit au point de vue exprimé par l'employeur selon lequel une plainte alléguant violation de l'alinéa 104a) doit se limiter aux cas où les employés exercent leur droit de refuser de travailler dans certaines conditions dangereuses prévues par les articles 85 et 86. Toutefois, le Conseil a agréé la demande des plaignants, qui voulaient que les plaintes soient modifiées de façon que le pouvoir de redressement conféré au Conseil par la Partie IV du Code puisse être exercé.

Enfin, dans **Canadian Broadcasting Corporation**[104], un groupe au sommet du Conseil a tranché une requête

visant à faire examiner une décision-lettre non publiée rendue en vertu de la Partie IV. La requérante alléguait que, en vertu de l'alinéa 96.3c), les membres qui avaient entendu l'affaire n'avaient pas compétence pour ordonner que l'indemnité à verser à la plaignante comprenne les intérêts courus avant le prononcé de la décision. Cet argument a été rejeté, car la Cour d'appel fédérale avait rendu un jugement sur la question et avait confirmé la compétence du Conseil à cet égard. Le second argument de l'employeur, fondé sur le fait qu'il n'était pas opportun d'accorder des intérêts, a également été rejeté, le groupe au sommet ayant conclu qu'il incombait aux membres siégeant dans une affaire de décider, en se fondant sur la preuve, du redressement qu'il convenait d'accorder.

Renvois

1. **CF Cable TV Inc.** (1987), décision du CCRT n° 624, non encore rapportée

2. **Société Radio-Canada** (1987), décision du CCRT n° 646, non encore rapportée

3. **Nationair (Nolisair International Inc.)** (1987), décision du CCRT n° 630, non encore rapportée

4. **Shamrock Television System Inc., CKOS-TV and CICC-TV** (1987), 17 CLRBR (NS) 205; décision du CCRT n° 639, non encore rapportée en français

5. **Conseil canadien des relations du travail et autre** c. **Paul L'Anglais et autre**, [1983] 1 R.C.S. 147; et (1983), 47 N.R. 351

6. **Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.** (1987), décision du CCRT n° 651, non encore rapportée

7. **Terminaux portuaires du Québec et Association des employeurs maritimes** (1987), 65 di 162; et 88 CLLC 16,007 (CCRT n° 642)

8. **Terminaux portuaires du Québec et al.** (1987), 88 CLLC 16,007; décision du CCRT n° 658, non encore rapportée en français

9. **Cape Breton Development Corporation** (1987), 88 CLLC 16,005; décision du CCRT n° 661, non encore rapportée en français

10. **Shamrock Television System Inc., CKOS-TV and CICC-TV**, **supra**, à la note 4

11. **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.** (1988), décision du CCRT n° 670, non encore rapportée

12. **Canadian Pacific Express and Transport** (1988), décision du CCRT n° 682, non encore rapportée

13. **Alison Albert et al.** (1987), 87 CLLC 16,031; décision du CCRT n° 622, non encore rapportée en français (opinion dissidente de M.-M. Galipeau)

14. **Ghislaine Otis et al.** (1987), 88 CLLC 16,004; décision du CCRT n° 657, non encore rapportée en français

15. **William E. Bionski** (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; et 84 CLLC 16,054 (CCRT n° 476)

16. **Bank of Montreal (Sherbrooke)** (1987), 87 CLLC 16,044; décision du CCRT n° 621, non encore rapportée en français

17. **Delta Air Lines Inc.** (1988), décision du CCRT n° 673, non encore rapportée

18. Le 27 avril 1988, le Conseil, convaincu qu'une majorité des employés admissibles qui avaient voté ne désiraient plus être représentés par Canada Air Transport Employees, a ordonné que, conformément au paragraphe 138(1) du Code, l'ordonnance d'accréditation soit révoquée.

19. **Sedpex Inc.** (1988), décision du CCRT n° 667, non encore rapportée

20. Le 18 mars 1988, le Conseil a rejeté la requête en révocation parce que cette dernière n'avait pas obtenu l'appui de la majorité des employés ayant droit de vote.

21. **Société canadienne des postes** (1988), décision du CCRT n° 675, non encore rapportée

22. La **première unité de négociation** regroupe les employés représentés par l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints; la **deuxième unité de négociation** est une unité d'exploitation composée d'employés représentés par l'Union des facteurs du Canada, par le Syndicat des postiers du Canada, par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et par les groupes Manoeuvres et hommes de métier actuellement représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada; la **troisième unité de négociation** est une unité de négociation administrative composée de cols blancs et englobant les groupes administratifs, techniques et professionnels (autres que les infirmiers et infirmières) actuellement représentés par l'Alliance et par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada; la **quatrième unité de négociation** est une unité de surveillants composée d'employés autres que les contremaîtres et les chefs d'équipe, mais comprenant les employés dont les fonctions leur permettent d'influer sur l'orientation des politiques et programmes de la Société.

23. **Cape Breton Development Corporation**, **supra**, à la note 9

24. **Association des employeurs maritimes (AEM)** (1987), décision du CCRT n° 648, non encore rapportée

25. **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1987), décision du CCRT n° 650, non encore rapportée

26. **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,034; décision du CCRT n° 640, non encore rapportée en français

27. **Altus Construction Services Ltd. et al.** (1987), 87 CLLC 16,015; décision du CCRT n° 612, non encore rapportée en français

28. **Terminus Maritime Inc.** (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402)

29. **Freight Emergency Service Ltd.** (1984), 55 di 172; et 84 CLLC 16,031 (CCRT n° 460); **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.** (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465); **Highway Truck Service Ltd.** (1984), 57 di 178 (CCRT n° 486); **Bradley Services Ltd. et autres** (1986), 65 di 111; 13 CLRBR (NS) 256; et 86 CLLC 16,036 (CCRT n° 570); **Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited** (1987), décision du CCRT n° 625, non encore rapportée; **Logistec Corporation** (1986), 15 CLRBR (NS) 338; et 87 CLLC 16,008; décision du CCRT n° 593, non encore rapportée en français

30. **Bank of Montreal (Sherbrooke)**, **supra**, à la note 16

31. **Société Radio-Canada**, **supra**, à la note 2

32. Dans **Nationair (Nollsair International Inc.)**, **supra**, à la note 3, le Conseil a eu l'occasion d'analyser les principaux facteurs qui caractérisaient la relation employeur-employés.

33. **Canada Post Corporation** (1987), 16 CLRBR (NS) 149; 87 CLLC 16,029; décision du CCRT n° 626, non encore rapportée en français

34. **Canada Post Corporation** (1987), 16 CLRBR (NS) 310; 88 CLLC 14,006; décision du CCRT n° 628, non encore rapportée en français

35. **Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited**, **supra**, à la note 29

36. **Northern Telecom Canada Limited** (1980), 41 di 44; et [1980] 2 Can LRBR 122 (CCRT n° 237)

37. **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.**, **Highway Truck Service Ltd.** et **Bradley Services Ltd. et autres**, **supra**, à la note 29

38. **Canada Post Corporation et al.** (1987), 87 CLLC 16,049; décision du CCRT n° 649, non encore rapportée en français

39. **Raynor Holdings & Investments Ltd.** (1988), décision du CCRT n° 676, non encore rapportée

40. **Aardvark Express Limited et al.** (1988), décision du CCRT n° 679, non encore rapportée

41. **Motorways Direct and G and J Cartage** (1987), décision du CCRT n° 644, non encore rapportée

42. **Transport Route Canada Inc. et autre** (1987), décision du CCRT n° 638, non encore rapportée

43. **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada**, **supra**, à la note 25

44. **Société Radio-Canada**, **supra**, à la note 2

45. **Conseil canadien des relations du travail et autre** c. **Paul L'Anglais et autre**, **supra**, à la note 5

46. **Banque Nationale du Canada (Maniwaki (Québec))** (1987), décision du CCRT n° 637, non encore rapportée

47. **Bayside Potatoport Ltd.** (1988), décision du CCRT n° 677, non encore rapportée

48. **Overland Express, division de TNT Canada Inc.** (1987), décision du CCRT n° 631, non encore rapportée

49. **Inuvik Housing Authority** (1987), décision du CCRT n° 645, non encore rapportée

50. **Brewster Transport Company Ltd.** (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574)

51. **Société Radio-Canada** (1987), décision du CCRT n° 629, non encore rapportée

52. **McGavin Toastmaster Limited** c. **Bernice Letitia Ainscough et autre**, [1976] 1 R.C.S. 718; et (1975), 54 D.L.R. (3d) 1

53. **St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.** c. **Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier**, [1986] 1 R.C.S. 704

54. **Delta Air Lines Inc.**, **supra**, à la note 17

55. **Purolator Courier Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,053; décision du CCRT n° 653, non encore rapportée en français

56. **Sedpex Inc.**, **supra**, à la note 19

57. **Société canadienne des postes** (1987), décision du CCRT n° 620, non encore rapportée; **Inuvik Housing Authority et autre** (1987), décision du CCRT n° 627, non encore rapportée; **Canada Post Corporation** (1987), 87 CLLC 16,060; décision du CCRT n° 654, non encore rapportée en français; **Frederick Transport Limited** (1988), 88 CLLC 16,021; décision du CCRT n° 674, non encore rapportée en français; **Aardvark Express Limited et al.**, **supra**, à la note 40; **Société Radio-Canada**, **supra**, à la note 2; **Yellowknife Housing Authority** (1987), décision du CCRT n° 656, non encore rapportée

58. **Société canadienne des postes (620)**, **Inuvik Housing Authority et autre** et **Canada Post Corporation (654)**, **supra**, à la note 57; et **Aardvark Express Limited et al.**, **supra**, à la note 40

59. **Canada Post Corporation (654)**, **supra**, à la note 57

60. **Société canadienne des postes (620)**, **supra**, à la note 57

61. **Aardvark Express Limited et al.**, **supra**, à la note 40

62. **Société Radio-Canada**, **supra**, à la note 2

63. **Inuvik Housing Authority et autre**, **supra**, à la note 57; **Overland Express, division de TNT Canada Inc.**, **supra**, à la note 48; **Frederick Transport Ltd.** (1987), décision du CCRT n° 634, non encore rapportée (deux plaintes); **Kawartha Broadcasting Co. Ltd.** (1987), décision du CCRT n° 647, non encore rapportée; **Québecair/Air Québec** (1987), décision du CCRT n° 659, non encore rapportée; **John M. Staniewicz** (1987), 88 CLLC 16,011; décision du CCRT n° 663, non encore rapportée en français; **Frederick Transport Ltd. (674)**, **supra**, à la note 57 (10 plaintes); **Bayside Potatoport Ltd.**, **supra**, à la note 47, résumée à la page 29; **Aardvark Express Limited et al.**, **supra**, à la note 40, résumée à la page 28; **Cablevision du Nord de Québec Inc.** (1988), décision du CCRT n° 681, non encore rapportée (trois plaintes); **Société Radio-Canada**, **supra**, à la note 2; **Purolator Courier Ltd.**, **supra**, à la note 55 (2 plaintes); **Canada Post Corporation** (1987), décision du CCRT n° 664, non encore rapportée; **Air Canada (National)** (1988), 88 CLLC 16,010; décision du CCRT n° 669, non encore rapportée en français

64. **Inuvik Housing Authority et autre**, **supra**, à la note 57

65. **Overland Express, division de TNT Canada Inc.**, **supra**, à la note 48

66. **Kawartha Broadcasting Co. Ltd.**, **supra**, à la note 63

67. **Cablevision du Nord de Québec Inc.**, **supra**, à la note 63

68. La troisième plainte a été rejetée parce que le plaignant n'avait pas témoigné et que le syndicat n'était pas en mesure de contester sérieusement les raisons pour lesquelles l'employeur avait congédié le plaignant.

69. **Québecair/Air Québec**, **supra**, à la note 63

70. **Frederick Transport Limited (674)**, **supra**, à la note 57

71. L'article 7 de la Charte canadienne des droits et libertés se lit comme suit:

«Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.»

72. L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés se lit comme suit:

«La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.»

73. Cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

74. **Société Radio-Canada**, **supra**, à la note 2; **Purolator Courier Ltd.**, **supra**, à la note 55; **Canada Post Corporation (664)**, **Air Canada (National)** et **Cablevision du Nord de Québec Inc.**, **supra**, à la note 63

75. **Purolator Courier Ltd.**, **supra**, à la note 55 (2 plaintes): la preuve a révélé que les suspensions avaient légitimement été infligées à la suite du défaut des employés de se conformer aux lignes de conduite et pratiques établies par la compagnie; **Canada Post Corporation (664)**, **supra**, à la note 63: le Conseil a conclu que les parcours avaient été réorganisés pour des raisons commerciales légitimes, comme on l'avait prétendu, et que l'attribution des parcours, par le biais du processus d'appel d'offres, était compatible avec les pratiques commerciales normales de l'employeur.

76. **Société Radio-Canada**, **supra**, à la note 2: le Conseil a conclu que, étant donné que la production était faite par Ciné Le Matou Inc., Radio-Canada ne pouvait donc pas faire preuve de discrimination envers ses employés; dans la même affaire, le Conseil a également rejeté une plainte en vertu de l'alinéa 184(3)e), car rien ne montrait vraiment que les remarques du directeur, qui avait demandé au syndicat avec insistance de se montrer souple, constituaient des menaces ou de l'intimidation.

77. **Cablevision du Nord de Québec Inc.**, **supra**, à la note 63

78. **Air Canada (National)**, **supra**, à la note 63: la plainte alléguait violation des dispositions 184(3)a)(vi) et 184(3)b); bien qu'il ait souscrit à la conclusion, le membre dissident croyait que les parties avaient la faculté de convenir de continuer à appliquer certaines dispositions de la convention collective et qu'un tel accord relevait d'un arbitre.

79. **Canada Post Corporation** (1987), décision du CCRT n° 652, non encore rapportée

80. **Canada Post Corporation**, **supra**, à la note 79: le membre dissident a interprété d'une manière restrictive l'expression «grève» et a conclu qu'il n'y avait pas de grève aux fins de l'alinéa 184(3)c), lorsque les membres de l'UFC, à Halifax, ne participaient pas eux-mêmes à la grève.

81. **William Anthony Amor** (1987), 18 CLRBR (NS) 249; décision du CCRT n° 633, non encore rapportée en français

82. **Robert Lacoste et autre** (1988), décision du CCRT n° 680, non encore rapportée

83. **Martin Poiré et autre** (1987), décision du CCRT n° 666, non encore rapportée

84. **Gordon Newell** (1987), décision du CCRT n° 623, non encore rapportée

85. **John M. Stanlewicz**, **supra**, à la note 63; **Donald McIntyre** (1987), 88 CLLC 16,002; décision du CCRT n° 665, non encore rapportée en français

86. **John M. Stanlewicz**, **supra**, à la note 63

87. **Donald McIntyre**, **supra**, à la note 85

88. **George Lochner** (1979), 37 di 114; [1980] 1 Can LRBR 149; et 79 CLLC 16,209 (CCRT n° 219)

89. **Camille Bernard et autres** (1987), décision du CCRT n° 635, non encore rapportée

90. Le Conseil a également conclu que la preuve n'appuyait pas l'allégation que le syndicat avait violé l'alinéa 185h).

91. **Cuthbert C. Miller** (1987), décision du CCRT n° 662, non encore rapportée

92. **Gaston Bouchard et al.** (1987), 88 CLLC 16,048; décision du CCRT n° 655, non encore rapportée en français

93. **Murray L. Wiebe** (1987), 87 CLLC 16,032; décision du CCRT n° 632, non encore rapportée en français

94. **Richard Barker** (1986), 66 di 91; 13 CLRBR (NS) 28; et 86 CLLC 16,031 (CCRT n° 576); les quatre critères proposés sont les suivants:

    (1) le requérant doit s'opposer à **tous** les syndicats;

    (2) le requérant ne doit pas nécessairement fonder son objection sur des préceptes explicites d'une secte religieuse;

    (3) les croyances du requérant doivent être associés au Divin; et

    (4) le requérant doit être sincère et doit prouver qu'il n'a pas rationalisé son opposition.

95. **Lise Guertin** (1987), décision du CCRT n° 614, non encore rapportée

96. **Paul D. Crone** (1987), décision du CCRT n° 643, non encore rapportée

97. **Murray L. Wiebe**, **supra**, à la note 93

98. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1988), décision du CCRT n° 671, non encore rapportée (rendue à la suite de la décision **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1987), décision du CCRT n° 608, non encore rapportée)

99. **Tom Caughill** (1987), décision du CCRT n° 641, non encore rapportée

100. **Mary Glover et al.** (1988), décision du CCRT n° 672, non encore rapportée

101. **Dave Davies** (1987), décision du CCRT n° 660, non encore rapportée

102. **Jackie T.R. Carr et al.** (1988), décision du CCRT n° 668, non encore rapportée

103. **Lila K. Walker et al.** (1988), décision du CCRT n° 678, non encore rapportée

104. **Canadian Broadcasting Corporation** (1987), 17 CLRBR (NS) 43; décision du CCRT n° 636, non encore rapportée en français

En 1987-1988, la Cour d'appel fédérale a reçu 34 requêtes en révision judiciaire de décisions du Conseil, en vertu de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale. En outre, il y avait 18 requêtes devant la Cour à la fin de l'année financière 1986-1987. De ce nombre, 13 requêtes ont été retirées. La Cour a révisé 11 requêtes; la décision du Conseil a été confirmée dans 10 cas et annulée dans 1 cas.

L'affaire dans laquelle le requérant a eu gain de cause est celle de **Canada Post Corporation** v. **Association of Rural Route Mail Couriers**[1]. Le Conseil avait rendu une décision partielle, dans le cadre de sa révision des unités de négociation à la Société des postes, au sujet de la question de savoir si les facteurs ruraux pouvaient se prévaloir des dispositions de la Partie V du Code canadien du travail. Il avait décidé que le paragraphe 13(6) de la Loi sur la Société canadienne des postes ne s'appliquait pas aux activités des facteurs ruraux et que ces derniers pouvaient donc exercer les droits prévus par la Partie V du Code. La Cour d'appel fédérale a annulé à l'unanimité la décision du Conseil. Les juges ne s'entendaient pas sur la question de savoir si le Conseil avait commis une erreur quant à sa compétence ou si son interprétation était manifestement déraisonnable, mais quoi qu'il en soit, la clause privative du Conseil ne protégeait pas la décision rendue par celui-ci. La requête visant à obtenir l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada qu'avait présentée l'Union des facteurs du Canada a été rejetée.

L'affaire **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre** c. **L'Union internationale des employés de commerce, section locale 508**[2] découlait de ce qu'elle avait déjà été renvoyée au Conseil par la Cour d'appel fédérale dans un arrêt antérieur. La question qui s'était alors posée était celle de savoir si le Conseil est autorisé à exercer le pouvoir de révision qui lui est conféré par l'article 119 du Code pour révoquer une accréditation à la demande de l'employeur. Le Conseil avait de nouveau examiné la question en vertu de l'article 119, mais il avait décidé de ne pas accorder la révocation. La banque avait alors demandé l'annulation de la décision. La majorité de la Cour a conclu que le Conseil avait assumé sa compétence à bon droit et que la décision qu'il avait rendue était donc protégée par la clause privative. Un juge aurait renvoyé l'affaire au Conseil en vue d'un nouvel examen.

Dans **Société Radio-Canada** c. **Conseil Radiotélévision du Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 667, et autres**[3], il s'agissait de savoir si le Conseil a le droit d'adjuger des intérêts pour la période précédant sa décision au plaignant qui a gain de cause en vertu de ce qui est maintenant l'alinéa 91c) de la Partie IV du Code. Le juge MacGuigan a exprimé l'avis que par compensation, on entend l'équivalence actuelle et non simplement le montant d'argent nominal que le plaignant aurait gagné; il a confirmé le droit pour le Conseil d'accorder l'intérêt pour la période antérieure à la décision.

Dans **Syndicat des travailleurs du grain, section locale 333, C.T.C.** c. **Prince Rupert Grain Ltd. et autres**[4], il s'agissait de savoir si les membres du Conseil qui avaient déclaré qu'ils demeuraient saisis de l'affaire étaient ceux qui devaient l'entendre. En l'espèce, le Conseil avait décidé qu'il y avait eu changement technologique au sens du Code. Le Conseil avait en outre déclaré que, à défaut de négociation, il demeurait saisi de l'affaire quant à la question de l'exclusion des employés de l'unité de négociation. Or, d'autres membres que ceux qui avaient rendu la première décision avaient tenu une audience à ce sujet, faisant remarquer que l'article 120.1 du Code autorise le Conseil à faire entendre les différents points d'une affaire par différents membres. La Cour a simplement dit que, au moment de l'audience, le requérant ne s'était pas opposé au fait que les membres n'étaient pas les mêmes et qu'il avait donc renoncé à son droit de le faire. De plus, l'affaire pouvait être divisée et la règle «qui décide doit entendre» n'avait pas été violée.

Dans **David Sarty** c. **Conseil canadien des relations du travail**[5], le requérant contestait le refus par le Conseil d'entendre de nouveau une plainte en vertu de l'article 119 du Code. La Cour a jugé que, en décidant de ne pas entendre de nouveau l'affaire, le Conseil n'avait pas commis d'erreur de compétence ou de déni de justice. De plus, le juge Mahoney a fait remarquer qu'une nouvelle audience n'a pas pour effet de rendre le processus susceptible de révision judiciaire ou de suspendre le délai prescrit pour contester la décision initiale du Conseil en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La demande a été rejetée.

Dans **Central Western Railway Corporation** v. **United Transportation Union et al.**[6], il était question de la compétence constitutionnelle qu'avait le Conseil de déclarer que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada avait vendu une entreprise à Central Western. La Cour d'appel fédérale a rejeté à l'unanimité les motifs exprimés par le Conseil pour assumer sa compétence, mais la majorité a confirmé la décision du Conseil quant au résultat. Les trois juges ont jugé que la déclaration faite en vertu de l'alinéa 92(10)c) de la Loi constitutionnelle de 1867, que le chemin de fer était une entreprise fédérale, continuait à s'appliquer tant que le Parlement ne l'annulait pas. Le juge Marceau a également conclu qu'il s'agissait encore d'une entreprise interprovinciale. Le juge Hugessen était dissident quant au résultat, car à son avis, même si une entreprise relève de la

compétence fédérale, cela ne veut pas nécessairement dire qu'il en va de même sur le plan des relations de travail. La Cour suprême du Canada a autorisé l'appel le 2 juin 1988.

Dans **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.**[7], l'accréditation par le Conseil de tous les employés de Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. «travaillant à partir de l'Ontario» avait été contestée. L'employeur avait invoqué divers arguments pour essayer de montrer que l'expression «à partir de» était tellement vague que cela constituait une erreur de compétence de la part du Conseil. La Cour a admis que le Conseil aurait pu s'exprimer en termes plus précis, mais a rejeté l'argument en question. L'employeur avait également allégué que le Conseil avait enfreint les règles de justice naturelle en se conformant à son propre règlement. De son côté, Maritime-Ontario soutenait que, en déterminant si le syndicat jouissait de l'appui des employés à la date de la réception de la requête en accréditation, conformément aux règles établies par le Conseil, celui-ci n'avait pas tenu compte d'observations présentées plus tard. La Cour a rejeté cet argument pour le motif qu'il n'était pas établi que des observations avaient été présentées au Conseil ou que ces dernières n'avaient pas été examinées comme il convient, le cas échéant.

L'affaire **Altus Construction Services Ltd.** v. **United Steelworkers of America**[8] découlait d'une décision du Conseil réuni en séance plénière, dans laquelle la décision d'un groupe de membres était réexaminée. En effet, ce groupe avait refusé d'accréditer une unité de négociation parce qu'il n'y aurait plus d'employés quelques jours plus tard. Le groupe avait jugé que le Conseil a le pouvoir discrétionnaire de refuser d'accorder une accréditation lorsque la question n'a aucun intérêt pratique. Les membres du Conseil réunis en séance plénière avaient déclaré le contraire. L'employeur avait contesté cette dernière décision du Conseil pour le motif que, en refusant d'exercer son pouvoir discrétionnaire, le Conseil avait commis une erreur de compétence. La Cour a rejeté la demande pour le motif que le Conseil n'avait pas nié avoir un pouvoir discrétionnaire, mais qu'il avait dit que ce dernier n'existait que si les dispositions du Code étaient respectées. De plus, la Cour a fait remarquer que cette décision relève clairement du Conseil et qu'elle est donc protégée par la clause privative.

Dans **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers**[9], l'employeur contestait la décision du Conseil que la mise en place d'un bureau franchisé dans une pharmacie constituait une vente d'entreprise au sens du Code. Au nom de la Cour, le juge Pratte a confirmé le raisonnement du Conseil que les activités postales de la pharmacie faisaient partie intégrante de la Société des postes et ressortissaient donc au Conseil.

L'affaire **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers et al.**[10] découlait de la décision qu'avait prise le Conseil de ne pas permettre à l'employeur de se retirer d'une procédure qu'il avait entamée en vue de la révision de ses unités de négociation. La Société des postes avait contesté cette décision au moyen d'une demande en vertu de l'article 28. Toutefois, avant que l'affaire puisse être entendue, les syndicats avaient présenté une requête visant à faire annuler la demande en question. La Cour a souscrit à l'avis des syndicats que la décision ne pouvait pas être révisée en vertu de l'article 28 et a agréé la requête.

Enfin, dans **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Monique Verreault**[11], le Conseil avait conclu que la rétrogradation et la mutation de la plaignante constituait une pratique déloyale de travail. La demande présentée par l'employeur en vue d'une révision judiciaire a été rejetée sans que des motifs soient exprimés.

En plus des demandes en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, le Conseil a été partie à plusieurs requêtes de divers genres.

Dans **Terminaux portuaires du Québec Inc.** c. **Association des employeurs maritimes et autres**[12], l'employeur avait présenté une requête visant à faire suspendre une ordonnance dans laquelle le Conseil enjoignait à tous les employeurs du secteur du débardage de Bécancour et de Trois-Rivières de désigner un mandataire en vertu de l'article 132 du Code. La requête a été rejetée sans que des motifs soient donnés.

Dans **Canadian Pacific Airlines et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.**[13], une requête avait été présentée en vue de faire annuler une requête en vertu de l'article 28 qu'avait présentée l'employeur à l'encontre d'une ordonnance du Conseil enjoignant aux employeurs de fournir certains renseignements et documents avant l'audience. Ces derniers avaient allégué que le Conseil n'était pas compétent pour rendre une ordonnance de ce genre. Le syndicat avait demandé l'annulation pour le motif qu'il s'agissait d'une décision partielle ne pouvant pas faire l'objet d'une révision en vertu de l'article 28. La Cour a rejeté la requête en vue de l'annulation pour les motifs suivants: (1) le Conseil était chargé de rendre l'ordonnance contestée et (2) certains droits et certaines obligations découlaient de l'ordonnance, en ce sens que les employeurs étaient tenus de faire quelque chose qui, dans l'éventualité où l'ordonnance aurait été rendue en l'absence de la compétence nécessaire, ne saurait jamais être corrigée; les employeurs pouvaient faire l'objet de procédures pour

outrage au tribunal ou de procédures pénales (articles 123 et 192 du Code). La Cour suprême a rejeté le 30 juin 1988 la demande d'interjeter appel présentée par le Conseil.

Dans **Maritime-Ontario Freight Lines** v. **Canada Labour Relations Board et al.**[14], l'employeur avait présenté une requête en vue de faire annuler une ordonnance dans laquelle le Conseil enjoignait aux parties d'entamer les négociations collectives. De plus, l'employeur voulait modifier le contenu du dossier conjoint de façon qu'il comprenne les interventions des employés au sujet du syndicat. Le Conseil a rejeté la première requête sans formuler de commentaire. La seconde requête a également été rejetée.

En outre, trois requêtes ont été présentées en vue d'obtenir une prorogation du délai prévu aux fins de la présentation des demandes en vertu de l'article 28. Elles ont toutes été rejetées sans que des motifs soient donnés[15].

Enfin, dans **Société de radio-télévision du Québec** c. **Conseil canadien des relations du travail**[16], une requête avait été présentée à la Cour supérieure du Québec en vue d'obtenir la délivrance d'un bref d'évocation. L'employeur avait allégué que le Conseil n'avait pas la compétence voulue puisqu'il exploitait une entreprise de nature strictement provinciale. La Cour a rejeté la requête parce qu'elle a jugé qu'il n'était pas manifeste que l'entreprise était strictement provinciale et que le Conseil n'avait pas compétence. En outre, la Cour a déclaré que, étant donné qu'il ne s'agit pas d'une question d'ordre constitutionnel, le Conseil est le forum approprié et a donc compétence pour entendre la preuve.

Renvois

1. **Canada Post Corporation** v. **Association of Rural Route Mail Couriers et al.** (1987), 46 D.L.R. (4th) 716; et 88 CLLC 14,006 (C.A.F., n° A-273-87)

2. **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre, Québec** c. **L'Union internationale des employés de commerce, section locale 508**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-104-87, 16 octobre 1987 (C.A.F.)

3. **Société Radio-Canada** c. **Conseil Radiotélévision du Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 667, et autres**, [1987] 3 C.F. 515; (1987), 38 D.L.R. (4th) 617; et 76 N.R. 155

4. **Syndicat des travailleurs du grain, section locale 333, C.T.C.** c. **Prince Rupert Grain Ltd. et autres**, [1987] 3 C.F. 479; (1987), 38 D.L.R. (4th) 467; et 77 N.R. 310

5. **David Sarty** c. **Conseil canadien des relations du travail**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-91-86, 6 avril 1987 (C.A.F.)

6. **Central Western Railway Corporation** v. **United Transportation Union et al.** (1988), 47 D.L.R. (4th) 161; et 84 N.R. 321 (C.A.F., n° A-29-87)

7. **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1988), 88 CLLC 14,009 (C.A.F., n° A-331-87)

8. **Altus Construction Services Ltd.** v. **United Steelworkers of America**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-532-87, 9 février 1988 (C.A.F.)

9. **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-762-87, 28 janvier 1988 (C.A.F.)

10. **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers et al.**, dossier de la Cour n° A-307-87, 8 septembre 1987 (C.A.F.)

11. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Monique Verreault**, dossier de la Cour n° A-90-87, 18 septembre 1987 (C.A.F.)

12. **Terminaux portuaires du Québec Inc.** c. **Association des employeurs maritimes et autre**, dossier de la Cour n° A-635-87, 18 septembre 1987 (C.A.F.)

13. **Canadian Pacific Airlines et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.** (1988), 84 N.R. 81 (C.A.F., n° A-598-87)

14. **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.**, dossier de la Cour n° A-331-87, 25 novembre 1987 (C.A.F.)

15. **Transport Route Canada Inc. et al.** v. **International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Locals 91, 141, 879, 880 and 938**, dossier de la Cour n° 87-A-73, 22 octobre 1987 (C.A.F.)

    Transport Route Canada Inc. et al. v. **International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local 106**, dossier de la Cour n° 87-A-74, 22 octobre 1987 (C.A.F.)

    David St. Clair Sarty v. **Canada Labour Relations Board**, dossier de la Cour n° 88-A-2, 23 mars 1988 (C.A.F.)

16. **Société de radio-télévision du Québec** c. **Conseil canadien des relations du travail**, [1988] R.J.Q. 410 (C.S. Qué.)

Aperçu historique du Code canadien du travail (Partie V)

Avant 1973, la Partie V du Code canadien du travail traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, le Code a été voté de nouveau; il prévoyait l'exercice de fonctions supplémentaires par le Conseil canadien des relations du travail, notamment:

- l'enquête, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats et leurs agents;
- l'enquête et le règlement des requêtes concernant les changements technologiques;
- la détermination des requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal;
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusion ou de vente d'entreprise; et
- la détermination d'unités de négociation distinctes pour une région géographique.

La «nouvelle» Partie V conférait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés dont les fonctions comprenaient la surveillance d'autres employés.

En 1978, la Partie V du Code canadien du travail a de nouveau été modifiée par le projet de loi C-8; la compétence et les pouvoirs du Conseil ont alors été élargis. Les principaux aspects de ces modifications sont:

- la disposition en vertu de laquelle un nombre accru de Vice-présidents sont nommés au Conseil;
- le pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue de scrutins de représentation et de scrutins de ballottage y afférents;
- la détermination de la volonté de la majorité des employés membres d'une unité de négociation à la date de la présentation de la requête en accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation pour les syndicats de représenter d'une manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation qu'ont leurs bureaux d'embauchage de les présenter à un employeur de façon juste et objective;
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective; et
- l'obligation qui incombe à un syndicat ou à une association patronale de fournir à ses membres un état financier annuel.

En outre, le pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne les grèves ou les lock-out illégaux a été élargi puisque ce dernier est maintenant autorisé à rendre des ordonnances de ne pas faire dans le cas d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser les poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Une nouvelle compétence est maintenant reconnue au Conseil par la Partie IV du Code concernant l'appel d'une décision d'un agent de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses et l'instruction de plaintes d'employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

D'autres modifications ont été apportées au Code au moment où le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient:

- une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant»;
- l'application des dispositions relatives à la négociation collective à ce que le Ministre estime être des projets importants;
- la disposition prévoyant le précompte obligatoire par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation, qu'ils soient ou non membres du syndicat;
- l'autorisation de passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu;

- une nouvelle formulation de la disposition concernant le devoir de représentation juste; et

- une prorogation du délai de préavis de 90 à 120 jours, avant qu'un changement technologique proposé ne prenne effet. De plus, un employeur doit désormais, sur demande, fournir à l'agent négociateur une description détaillée de la nature du changement technologique, accompagnée d'une liste des noms des employés susceptibles d'être touchés. Finalement, le Conseil peut autoriser l'agent négociateur à mettre l'employeur en demeure de négocier les conditions du changement technologique proposé.

Enfin, la nomination de Membres à temps partiel qui aideront le Conseil à assumer les fonctions énoncées à la Partie IV du Code a été prévue; en outre, tout Membre du Conseil peut statuer sur une requête ou sur une question incontestée renvoyée au Conseil en vertu de la Partie V du Code.

Tableaux statistiques

Les tableaux figurant aux pages qui suivent donnent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil.

Les données historiques obtenues par ordinateur ne correspondent peut-être pas toujours aux chiffres figurant dans les rapports annuels antérieurs, qui avaient été compilés à la main. Dans le cas d'un écart, les chiffres obtenus au moyen du système informatisé seront réputés être exacts et prévaudront.

Tableau 1

Requêtes reçues par genre d'affaire et par région en 1987-1988

Genre d'affaire	Admin. centrale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	7	18	40	20	19	34	138
Accréditation	14	15	60	29	14	23	155
Déclaration d'employeur unique	0	1	6	7	4	9	27
Révocation	2	2	9	9	7	2	31
Droits du successeur	1	1	2	11	1	2	18
Vente d'entreprise	1	5	6	9	3	14	38
Imposition d'une première convention	0	0	0	0	0	0	0
Changement technologique	0	0	0	0	0	0	0
Arrêt de travail/lock-out illégal	1	4	6	9	1	6	27
Pratique déloyale de travail	22	56	99	51	21	45	294
Sécurité	0	1	7	5	8	4	25
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	4	1	1	4	0	1	11
Divers	1	0	6	6	2	4	19
Total	53	104	242	160	80	144	783

Tableau 2

Requêtes tranchées par genre d'affaire et par région en 1987-1988

Genre d'affaire	Admin. centrale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	4	16	32	12	9	31	104
Accréditation	18	15	64	28	11	29	165
Déclaration d'employeur unique	5	0	4	3	5	8	25
Révocation	4	2	8	10	3	4	31
Droits du successeur	9	0	2	10	0	1	22
Vente d'entreprise	0	2	7	4	6	12	31
Imposition d'une première convention	0	0	0	0	0	0	0
Changement technologique	0	1	0	0	0	0	1
Arrêt de travail/lock-out illégal	1	3	8	8	1	5	26
Pratique déloyale de travail	19	44	108	53	19	36	279
Sécurité	0	1	8	4	5	3	21
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	1	0	5	1	0	0	7
Divers	2	0	7	4	2	3	18
Total	63	84	253	137	61	132	730

Tableau 3

Genre d'affaires reçues par secteur d'activités en 1987-1988

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	20	19	5	42	3	25	114
Banques	4	9	14	6	0	0	33
Radiodiffusion et télévision	14	24	2	21	5	9	75
Communications	1	3	0	14	1	4	23
Sociétés d'État	13	16	2	47	1	20	99
Grains et provendes	7	11	0	3	0	1	22
Débardage	10	9	0	34	4	6	63
Chemins de fer	0	9	0	37	5	5	56
Transport routier	64	20	5	65	7	48	209
Navigation	7	10	2	14	1	10	44
Nord du Canada	8	6	0	6	0	6	26
Divers	4	2	1	5	0	4	16
Non fédéral	3	0	0	0	0	0	3
Total	155	138	31	294	27	138	783

* Pratique déloyale de travail

Tableau 4

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activités en 1987-1988

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	22	9	2	40	2	22	97
Banques	5	10	17	7	0	3	42
Radiodiffusion et télévision	14	19	2	25	6	4	70
Communications	1	3	0	10	1	5	20
Sociétés d'État	13	6	1	28	1	8	57
Grains et provendes	6	3	0	3	0	0	12
Débardage	12	12	0	37	5	8	74
Chemins de fer	2	6	0	33	4	12	57
Transport routier	65	20	4	72	7	45	213
Navigation	12	9	3	16	0	12	52
Nord du Canada	8	5	2	6	0	4	25
Divers	3	2	0	2	0	2	9
Non fédéral	2	0	0	0	0	0	2
Total	165	104	31	279	26	125	730

* Pratique déloyale de travail

Tableau 5

Taille des unités de négociation accréditées en 1987-1988

Nombre d'employés	Nombre de requêtes	%	% Cumulatif
0/10	23	21,5	21,5
11/20	21	19,6	41,1
21/30	11	10,3	51,4
31/40	9	8,4	59,8
41/50	7	6,5	66,3
51/60	9	8,4	74,7
61/70	6	5,6	80,3
71/100	10	9,4	89,7
101/130	3	2,8	92,5
131/160	0	0,0	92,5
161/190	1	0,9	93,4
191 et plus	7	6,6	100,0
Total	107	100,0	

Total des employés visés: 6 053
La taille médiane des unités est de 29 employés.

Tableau 6

Requêtes en accréditation tranchées par secteur d'activités en 1987-1988

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	18	3	1	22	1	3
Banques	5	0	0	5	0	0
Radiodiffusion et télévision	12	1	1	14	2	1
Communications	1	0	0	1	0	0
Sociétés d'État	1	11	1	13	6	4
Grains et provendes	4	1	1	6	0	3
Débardage	9	1	2	12	1	0
Chemins de fer	0	2	0	2	1	1
Transport routier	45	7	13	65	8	8
Navigation	4	4	4	12	0	2
Nord du Canada	6	1	1	8	0	0
Divers	2	0	1	3	1	2
Non fédéral	0	0	2	2	0	0
Total	107	31	27	165	20	24

Tableau 7

Requêtes en révision tranchées par secteur d'activités en 1987-1988

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues
Transport aérien	6	3	0	9	0
Banques	7	2	1	10	0
Radiodiffusion et télévision	12	5	2	19	1
Communications	1	2	0	3	2
Sociétés d'État	2	4	0	6	0
Grains et provendes	3	0	0	3	0
Débardage	5	5	2	12	3
Chemins de fer	2	3	1	6	1
Transport routier	15	1	4	20	1
Navigation	6	3	0	9	0
Nord du Canada	4	1	0	5	0
Divers	1	1	0	2	0
Total	64	30	10	104	8

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs tranchées en 1987-1988

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	3	3	22	28	8
Banques	0	2	5	7	3
Radiodiffusion et télévision	3	4	15	22	9
Communications	0	0	3	3	0
Sociétés d'État	4	4	10	18	10
Grains et provendes	0	0	2	2	0
Débardage	1	1	4	6	2
Chemins de fer	1	0	1	2	0
Transport routier	16	8	27	51	31
Navigation	0	3	1	4	2
Nord du Canada	2	2	2	6	4
Divers	0	0	1	1	0
Total	30	27	93	150	69

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats tranchées en 1987-1988

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	0	4	8	12	1
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	3	0	3	1
Communications	0	2	5	7	1
Sociétés d'État	0	3	7	10	2
Grains et provendes	0	0	1	1	0
Débardage	8	1	22	31	8
Chemins de fer	1	10	20	31	8
Transport routier	0	9	12	21	7
Navigation	2	4	6	12	4
Nord du Canada	0	0	0	0	0
Divers	0	1	0	1	1
Non fédéral	0	0	0	0	0
Total	11	37	81	129	33

Tableau 10

Requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées en 1987-1988

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	2	0	0	2	0
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	2	2	6	3
Communications	0	0	1	1	0
Sociétés d'État	0	1	0	1	1
Grains et provendes	0	0	0	0	0
Débardage	1	1	3	5	3
Chemins de fer	2	2	0	4	2
Transport routier	2	0	5	7	1
Navigation	0	0	0	0	0
Nord du Canada	0	0	0	0	0
Total	9	6	11	26	10

Tableau 11

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire* en 1987-1988

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	17
Accréditation	21
Modification des conditions d'emploi	1
Déclaration d'employeur unique	12
Révocation	4
Vente d'entreprise	16
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	2
Changement technologique	0
Obstacle religieux	1
Imposition d'une première convention collective	0
Arrêt de travail illégal	8
Plainte de pratique déloyale de travail	110
Autorisation d'intenter des poursuites	0
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour fédérale	0
Accès aux locaux d'un employeur	0
Sécurité	10
Total	202

* Les chiffres représentent le nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique.

Tableau 12

Jours d'audience par région en 1987-1988

Région	Nombre de jours
Atlantique	30
Québec	69
Ontario	81
Pacifique et Centre	52
Total	232

Tableau 13

Aperçu des affaires reportées, reçues et tranchées en 1987-1988

Genre d'affaire	Reportées de 1986-1987	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1988-1989
Révision	48	138	64	30	10	104	82
Accréditation	73	155	107	31	27	165	63
Déclaration d'employeur unique	26	27	8	10	7	25	28
Révocation	11	31	24	7	0	31	11
Droits du successeur	8	18	22	0	0	22	4
Vente d'entreprise	31	38	10	7	14	31	38
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	10	11	0	6	1	7	14
Changement technologique	2	0	0	1	0	1	1
Obstacle religieux	2	4	1	2	0	3	3
Imposition d'une première convention collective	0	0	0	0	0	0	0
Arrêt de travail illégal	4	27	9	6	11	26	5
Pratique déloyale de travail	148	294	41	64	174	279	163
Sécurité	9	25	1	2	18	21	13
Divers	7	15	6	5	4	15	7
Total	379	783	293	171	266	730	432

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1988

(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1987)

	1988	1987
Traitements et salaires	4 295 731 $	4 048 792 $
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	711 000	633 000
Transports et communications	645 840	619 354
Information	107 061	141 358
Services professionnels et spéciaux	391 552	399 114
Location	151 423	134 137
Achat de services de réparation et d'entretien	39 796	25 877
Services publics, fournitures et approvisionnements	120 907	114 367
Autres dépenses	3 281	4 712
Capital	184 015	15 254
Locaux fournis par le MTP	1 348 000	1 100 000
Émission de chèques par le MAS	15 000	12 000
Primes d'assurance versées par le SCT	96 000	90 000
Total des dépenses	8 109 606 $	7 337 965 $
Dépenses totales prévues par:		
Crédit n° 10, Ministère du Travail	5 939 606 $	5 502 965 $
Avantages sociaux	711 000	633 000
A.M.F. qui ont fourni des services sans frais	1 459 000	1 202 000
	8 109 606 $	7 337 965 $

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Président